

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

PIETRA BORCHARDT

**OS SENTIDOS DO TRABALHO VOLUNTÁRIO: UM ESTUDO COM  
MEMBROS DE UMA INSTITUIÇÃO LUTERANA**

VITÓRIA – ES  
2015

PIETRA BORCHARDT

**OS SENTIDOS DO TRABALHO VOLUNTÁRIO: UM ESTUDO COM  
MEMBROS DE UMA INSTITUIÇÃO LUTERANA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Mônica de Fátima Bianco.

VITÓRIA – ES

2015

Agradeço a compreensão, a paciência e o apoio da minha família, meu namorado, meus amigos e meus colegas de mestrado – sem vocês, certamente teria sido mais difícil essa jornada.

Agradeço também à minha orientadora e aos participantes da pesquisa, pelo auxílio fundamental para que este estudo fosse realizado.

“Vamos nós trabalhar, somos servos de Deus,  
nosso Mestre seguir no caminho dos céus;  
e no seu bom conselho o vigor renovar,  
diligentes fazendo o que Cristo ordenar.  
No labor, com fervor, a servir a Jesus,  
com firmeza e fé e com oração.”

(Fanny Crosby, tradução de Manuel Antonio de Menezes  
– Hinos do Povo de Deus, Volume I, nº 184)

## RESUMO

O trabalho é uma forma de relação social, constituindo um dos principais fatores da existência humana, podendo gerar satisfação ao acarretar sentidos além dos econômicos para os trabalhadores (ARAÚJO; SACHUK, 2007). Tendo por premissas, as características e motivações para o trabalho voluntário, princípios da ética protestante do trabalho e a transformação social do sentido do trabalho, o objetivo do estudo é compreender os sentidos do trabalho voluntário para membros de uma igreja protestante luterana. Para compreender como se apresentam e se formam os sentidos do trabalho na instituição religiosa pelos participantes da pesquisa, escolheu-se a perspectiva construcionista social, a partir da “determinação histórico-cultural” e da linguagem utilizada para sustentá-la (RASERA; JAPUR, 2005). Antes, foi necessário delimitar uma ética luterana do trabalho, a partir da ética protestante (WEBER, 2004), reflexões do próprio Martim Lutero e de teólogos luteranos (BRAKEMEIER, 1994, 2010; DREHER, 2005); e entender sobre trabalho voluntário (CALDANA; FIGUEIREDO, 2008; HILL; DEN DULK, 2013; LIMBERGER, 2011; PAIXÃO, 2004; SILVA, 2004b). Adotou-se a abordagem qualitativa de pesquisa e os dados foram obtidos em documentos e também por meio de entrevistas e observação não-participante de reuniões da diretoria de um sínodo da igreja luterana no sudeste do Brasil. Para análise dos dados, foi utilizada a perspectiva de que a produção de sentidos é uma atividade-fim por ser o resultado que a pesquisa almeja, e atividade-meio, por ser uma forma de interpretação dos dados (SPINK; LIMA, 2004). Utilizou-se o mapa de associação de ideias, para análise do conteúdo do corpus em questão, identificando-se categorias de entendimento no decorrer da pesquisa, baseadas no conteúdo e na sequência lógica do discurso (SPINK; LIMA, 2004). Com isso, chegou-se a oito sentidos do trabalho para os voluntários da igreja luterana estudada, que estão interligados entre si e ao contexto de modo diferente para cada sujeito. Cabe à gestão ficar atenta a essas questões subjetivas, para melhoria do trabalho e manutenção e crescimento da organização.

**Palavras-chave:** sentidos do trabalho, trabalho voluntário, gestão, voluntariado religioso, igreja luterana.

## ABSTRACT

Work is a form of social relationship, constituting one of the main factors of human existence, which can generate satisfaction when it leads workers to meanings beyond the economic (ARAÚJO; SACHUK, 2007). Under the premises of the characteristics and the motives to volunteer work, the decay of the protestant ethics of work and the social transformation in the meaning of work, the aim of this study is to understand the meanings of volunteer work among the members of a Lutheran protestant church. To this aim, a social constructionist perspective was chosen to understand how the meanings of work are presented and formed from the “historical cultural determination” and the language used to sustain it (RASERA; JAPUR, 2005). It was necessary to delimit a Lutheran ethics of work through the protestant ethics (WEBER, 2004), and the reflexions of Martin Luther himself and other Lutheran theologians (BRAKEMEIER, 1994, 2010; DREHER, 2005); and to understand about volunteer work (CALDANA; FIGUEIREDO, 2008; HILL; DEN DULK, 2013; LIMBERGER, 2011; PAIXÃO, 2004; SILVA, 2004b). A qualitative approach to research was adopted and the data were gathered in documents and also through interviews and not-participant observation of the board meetings of a Lutheran church synod in Southeast Brazil. To analyze the data, it was used the perspective that the production of meanings is a target activity, because it is the result aimed by the research, and a support activity, because it is a means for interpreting the data (SPINK; LIMA, 2004). The Association of Ideas Map technique was used to analyze the content of the corpus in question, identifying categories of understanding throughout the research, based on the content and logical sequence of discourse (SPINK; LIMA, 2004). Thus, eight meanings of work for volunteers in the Lutheran church studied were reached, which are interconnected with each other and the context in different ways for each person. The management is incumbent upon being attentive to these subjective issues to the improvement of work and maintenance and growth of the organization.

**Keywords:** meanings of work, volunteer work, management, religious volunteering, Lutheran Church.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2. A IGREJA LUTERANA .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1. A Igreja e os luteranos no contexto religioso brasileiro.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2. Ética para os luteranos.....</b>	<b>19</b>
<b>2.3. Estrutura organizacional da Igreja no Brasil .....</b>	<b>25</b>
<b>2.4. Orientações para o trabalho dos presbíteros.....</b>	<b>30</b>
<b>3. TRABALHO VOLUNTÁRIO .....</b>	<b>35</b>
<b>4. SENTIDOS DO TRABALHO .....</b>	<b>43</b>
<b>4.1. A visão tradicional do sentido do trabalho .....</b>	<b>44</b>
<b>4.2. Construcionismo social e contribuições para o estudo dos sentidos do trabalho</b>	
45	
<b>5. MÉTODO DE PESQUISA .....</b>	<b>50</b>
<b>5.1. Questões éticas .....</b>	<b>50</b>
<b>5.2. Organização e participantes.....</b>	<b>50</b>
<b>5.3. Procedimento para obtenção dos dados.....</b>	<b>52</b>
5.3.1. <i>Observação não-participante.....</i>	<i>52</i>
5.3.2. <i>Entrevistas .....</i>	<i>53</i>
<b>5.4. Procedimento para análise dos dados .....</b>	<b>54</b>
<b>6. OS SENTIDOS DO TRABALHO VOLUNTÁRIO: ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>58</b>
<b>6.1. Diários de Campo.....</b>	<b>58</b>
<b>6.2. Entrevistas .....</b>	<b>61</b>
6.2.1. <i>Entrevistados: perfis e trajetórias de vida.....</i>	<i>61</i>
6.2.2. <i>Rotina .....</i>	<i>66</i>
6.2.3. <i>Conceitos: diferença entre emprego, trabalho e trabalho na igreja.....</i>	<i>67</i>
<b>6.3. Sentidos do trabalho voluntário.....</b>	<b>68</b>
6.3.1. <i>Identificação com a ética luterana .....</i>	<i>69</i>

6.3.2.	<i>Seriedade e imagem da instituição.....</i>	73
6.3.3.	<i>Unidade.....</i>	74
6.3.4.	<i>Condições e disposição em participar.....</i>	76
6.3.5.	<i>Incentivo de outras pessoas.....</i>	78
6.3.6.	<i>Relação com a profissão.....</i>	79
6.3.7.	<i>Relacionamento agradável e de respeito entre a diretoria .....</i>	81
6.3.8.	<i>Acompanhamento, suporte e reconhecimento .....</i>	82
<b>7.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>86</b>
7.1.	<b>Limitações da pesquisa e sugestões para trabalhos futuros .....</b>	<b>91</b>
<b>8.</b>	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>93</b>
	<b>APÊNDICES .....</b>	<b>100</b>
	<b>APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista.....</b>	<b>100</b>
	<b>APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....</b>	<b>102</b>



## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho pode ser utilizado como forma de análise das sociedades contemporâneas, por meio de sua concepção como atividade social (BLASS, 2007). O estudo do trabalho, e especificamente de seus sentidos e significados, há anos tem o interesse de pesquisadores, ainda que pesquisas nessa área sejam escassas em organizações não empresariais e sem fins lucrativos (DOURADO; HOLANDA; SILVA; BISPO, 2009). Estudar o trabalho e seu sentido dentro de uma organização ou grupo de organizações apresenta-se como um desafio, por sua complexidade de compreensão da construção da realidade vivida por elas e entendimento de sua colocação na sociedade.

A organização do trabalho deve proporcionar às pessoas sentido na realização de suas atividades (MORIN, 2001), para que o trabalhador se identifique em seu ambiente de trabalho. Logo, entender o sentido do trabalho em contextos e ambientes contemporâneos torna-se relevante, visando-se compreender comportamentos e entender criticamente determinado contexto.

O trabalho é uma forma de relação social, que constrói e é construído pelo próprio homem e a sociedade, sendo, portanto, um dos principais fatores da existência humana (ARAÚJO; SACHUK, 2007), estando presente em toda a história da humanidade, da sociedade primitiva à sociedade atual. As concepções em torno do trabalho se alteram com o passar do tempo, com as mudanças de sentido e valores atribuídos ao trabalho.

Na Antiguidade, o ócio e as atividades de reflexão eram exaltadas, sendo o trabalho impedimento para o desenvolvimento da virtude. Era considerado uma forma de prisão, ao fazer com que o indivíduo tivesse uma rotina, estabilidade e dependesse de outras pessoas. Assim, o trabalho não tinha sentido central para a existência e deveria ser evitado o máximo possível (BENDASSOLLI, 2007).

Na Idade Média, a Igreja atribuiu ao trabalho o caráter de suficiência, em que trabalhar só era necessário à medida em que fosse possível sobreviver e que não atrapalhasse os valores que levavam à graça de Deus. Para teólogos como São Tomás de Aquino, o trabalho era visto como meio, não como fim, sendo instrumental e útil de três maneiras: “[...] como forma de evitar a ociosidade; como meio de

submeter o corpo a faculdades mentais; e como meio de obtenção do sustento” (BENDASSOLLI, 2007, p. 47). Assim, percebe-se que ainda não existia um valor associado ao trabalho, apesar de não ser descartada sua importância enquanto necessidade – sendo também associado à obrigação e castigo ao ser humano pela perda do paraíso (BENDASSOLLI, 2007).

No Renascimento, acreditava-se que o trabalho era uma forma de autoexpressão, sendo uma maneira de encontrar e demonstrar a essência do ser humano por meio de suas obras. Assim, dinheiro ou salvação eram consequências, mas o importante era o prazer e a satisfação em realizar determinado trabalho. Outra característica marcante do período era o planejamento não ser separado da sua execução, sendo o trabalhador responsável pela produção integral do seu trabalho; e ao mesmo tempo em que trabalhava, aperfeiçoava-se enquanto ser humano (BENDASSOLLI, 2007).

A partir da Reforma Protestante, o trabalho passa a ser visto como central para a construção da subjetividade do ser humano. Neste momento, com a utilização das ideias de vocação e dever em relação ao trabalho, há também a união e harmonia entre o ser moral e religioso e o ser econômico, diferentemente das concepções anteriores. Isso porque, no protestantismo, principalmente para o calvinismo, acredita-se que o que conta para a salvação são as ações exercidas. A partir disso, o trabalho também passa a fazer parte da construção da identidade do sujeito, assumindo, portanto, valor central para a vida (BENDASSOLLI, 2007), pois o trabalho expressa o posicionamento do sujeito na sociedade, sendo reconhecido a partir dele.

Com a Revolução Industrial e a ascensão da utilização de máquinas, o trabalho também passa a ser percebido como forma de progresso. Entendido como algo incessante, necessário, que perpassa a existência humana, sendo esperado do trabalhador envolvimento e dedicação ao seu trabalho e à sua carreira. E, desta forma, apesar de poder envolver exploração, também gera satisfação e realização ao acarretar significados além dos econômicos para os trabalhadores (ARAÚJO; SACHUK, 2007).

Apesar de Offe (1989) questionar se há importância em estudar a ética e o significado do trabalho; de Lipset (1990) estudar a aparente diminuição da preocupação com a ética do trabalho; e de Weber apontar que Pieter la Cour dizia

que “[...] o povo só trabalha porque é pobre, e enquanto for pobre [...]” (WEBER, 2004, p. 53); existem autores que defendem a centralidade do trabalho para a vida do ser humano, que busca experiências significativas de trabalho (ARAÚJO; SACHUK, 2007; COUTINHO, 2009; COUTINHO; BORGES; GRAF; SILVA, 2013; COUTINHO; DAL MAGRO; BUDDE, 2011; COUTINHO; GOMES, 2006; DAL MAGRO; COUTINHO, 2008; GRAF; COUTINHO, 2011; LIMA; TAVARES; BRITO; CAPELLE, 2013). Isto porque o trabalho contribui para a construção da identidade do indivíduo (DUBAR, 1998) e da sua inserção, tanto que a ausência de trabalho tem uma conotação negativa, que pode acarretar sofrimento ao sujeito (DOURADO et al., 2009; OLIVEIRA et al., 2004).

Assim, há razões para estudos sociais na área do trabalho e, a partir da centralidade do trabalho, é interessante estudar os aspectos que constroem o seu sentido, entendendo o que leva os indivíduos a trabalhar. Dourado et al. (2009) percebem que a dimensão econômica, na verdade, não é fator crucial, pois existem outras formas de trabalho, fora do enclave da lógica de mercado. Isto lembra que, assim como comentado por Goulart (2009), espera-se mais do trabalho do que a remuneração, ele deve fazer sentido. Além de que, segundo Morin, Tonelli e Pliopas (2007) é um tema que ainda deve ser mais estudado, principalmente devido às transformações no mundo organizacional.

A relação dos sujeitos com o trabalho e o sentido atribuído às experiências proporcionadas por ele também dependem do contexto socioeconômico, cultural e histórico da situação analisada (ARAÚJO; SACHUK, 2007). A partir do ambiente compartilhado são formados novos significados ao trabalho. Assim, acredita-se que essa percepção e significação do trabalho é formada a partir das experiências do trabalhador, mas também do ambiente compartilhado por ele, com envolvimento dos valores e da ética daquele grupo ao qual pertence. Assim, compreender o sentido do trabalho e seu processo de construção não se esgota, justamente pelas condições diferentes nas diversas organizações e os relacionamentos entre os indivíduos envolvidos, que juntos constroem a realidade que estão inseridos.

Os sentidos do trabalho podem ser estudados por concepções teóricas diferentes. Atualmente, a maior parte dos estudos sobre o tema utiliza a vertente tradicional, voltada a encontrar quantitativamente as principais variáveis que influenciam o sentido do trabalho (GOULART, 2009; OLIVEIRA, et al., 2004; TOLFO; PICCININI,

2007; MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Porém, o construcionismo, advindo da psicologia social, convida a refletir sobre o assunto e compreender a construção social dos sentidos, não tendo como objetivo criar categorias genéricas de entendimento, mas mostrar e compreender qualitativamente o seu processo de construção em determinado contexto sócio-histórico-cultural.

Embora seja originária da psicologia, a abordagem epistemológica construcionista pode ser integrada aos estudos organizacionais, pois defende a utilização de perspectivas teóricas diferentes. É uma abordagem interdisciplinar, que abre caminhos para a sua utilização nos estudos organizacionais, especialmente no movimento dos Estudos Críticos em Administração (ROSA; TURETA; BRITO, 2006), contudo, neste caso, assim como em LIMA et al. (2013) será utilizada para estudar os sentidos do trabalho.

A partir dessa perspectiva, estudar o trabalho e seu sentido dentro de uma instituição tradicional em uma sociedade contemporânea apresenta-se como um desafio, ao se buscar entender como as pessoas envolvidas nessa organização lidam com a conciliação entre esses aspectos, que aparentam não conversarem de forma fluida, e como agem perante a esses universos.

Também cabe aqui delimitar as diferenças entre trabalho e emprego. De forma simplificada, emprego caracteriza uma forma contratual e assalariada de trabalho, portanto, apesar de ser um tipo de trabalho, nem todo trabalho é emprego. O caso que será aqui investigado, por exemplo, não se caracteriza como emprego, sendo fundamental essa diferenciação.

O trabalho dos participantes da pesquisa é voluntário, pois não há vínculo empregatício e retorno financeiro direto por esse trabalho. Costuma-se falar em trabalho voluntário em organizações sociais, voltadas à caridade, dando suporte em situações de desigualdade e de calamidade (SOUZA; MEDEIROS, 2012). Porém, o caso em análise trata-se de voluntariado diferenciado, voltado à organização da igreja, por meio da participação em diretoria da instância a que pertence. O trabalho na diretoria pode até envolver alguns traços de caráter social, por meio de projetos específicos desenvolvidos pela instituição, mas o foco mesmo é gerir a instituição em si. Logo, faz-se mais uma ressalva, este trabalho voluntário está diretamente vinculado a função de gestão organizacional nesta instituição. Os cargos dos voluntários da diretoria estudada são voltados à organização interna da instituição,

para que essa se mantenha e se desenvolva. Assim, o voluntariado – nos termos da Lei Federal nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998 (BRASIL, 1998), em seu Art. 1º – aqui será entendido como trabalho voltado à manutenção e ao desenvolvimento de uma Instituição, para que essa possa alcançar seus objetivos.

Esses voluntários, além de doarem tempo de trabalho, assumem responsabilidades e tomam decisões que guiam as atividades da organização pela qual respondem. Assim, não são apenas um auxílio aos trabalhadores assalariados, mas pessoas essenciais para os rumos da organização. E entender que existe essa lógica diferenciada no trabalho, também corrobora com a intenção de compreender os sentidos atribuídos a esse trabalho que possui características singulares.

Penner (2002), na busca por compreender fatores que influenciam o voluntariado, observou que as crenças religiosas estão fortemente relacionadas às atividades voluntárias. E uma religião, por si só, possui diversas simbologias que emprestam ao sujeito significação para sua vida (CARVALHO; FISCHER, 2006). O estudo aqui proposto também pode contribuir para essa área de conhecimento, na medida em que pode-se compreender melhor que crenças ou que aspectos contribuem para isso, aprofundando o entendimento sobre a forma com que essas crenças influenciam o trabalho voluntário, a partir dos sentidos desse trabalho.

Souza e Medeiros (2012) afirmam que o trabalho voluntário tem motivações diversas – entre elas, a religiosa –, colocando-se à disposição para tornar a sociedade melhor, e estes motivos são diferentes daqueles pelos quais são realizadas atividades remuneradas. Por isso, podemos dizer que o trabalho é não remunerado monetariamente, mas há outros retornos que a pessoa espera – e estes dão sentido a este trabalho. A partir disso, será adotada a concepção semelhante à utilizada por esses autores, considerando, portanto, que o trabalho voluntário é uma ação não remunerada e espontânea, de pessoas que colocam à disposição o seu tempo em prol de outro, por diferentes motivos.

Souza e Medeiros (2012) classificam esses motivos subjetivos para o trabalho voluntário em uma hierarquia de cinco níveis: altruísta, em que atua como forma de autossacrifício em benefício do outro; afetivo, relativo ao sentimento e envolvimento com o trabalho; amigável, no sentido de promover o bem-estar social; ajustado, que promove o bem-estar social, mas voltado a temas não cruciais para a sociedade; e ajuizado, em que o voluntário tem objetivo de autopromover sua imagem.

Godoi e Piccoli (2012), ao analisarem a motivação para o trabalho contínuo nas organizações, constataram que as características demográficas não influenciam nessa permanência de atividades voluntárias em uma organização. Isto porque os entrevistados tinham idade, nível de escolaridade e renda bem diversos entre si. A única semelhança encontrada no grupo pesquisado é que quase todos eram casados ou tinham relacionamento estável e, normalmente, seus cônjuges também eram ou haviam sido voluntários. Por outro lado, pode haver influência de categorias disposicionais, relacionadas às necessidades e características próprias da pessoa, incluindo crenças pessoais e personalidade, e sentimentos como satisfação, prazer e dever; e também de características organizacionais, que envolvam atributos e práticas da organização.

Além do trabalho diferenciado, também é interessante observar que a estrutura da organização religiosa estudada difere da organização tradicional de empresas, e não apenas por ser uma organização sem fins lucrativos. Em se tratando de força de trabalho, por exemplo, Gonçalves, Serra e Costa (2007), ao analisarem o grau de empresarização de organizações religiosas, mostram que a igreja protestante histórica tinha cerca de 40% de voluntários, contra apenas 1% da neopentecostal. No caso que iremos estudar, na estrutura de gestão do sínodo, existem três contratados (pastor sinodal e duas secretárias) e sete que assumem cargo de diretoria de forma voluntária, ou seja, esse quantitativo aumenta para 70%, na instância específica da igreja estudada.

Também é importante destacar que a igreja luterana, assim como as demais igrejas históricas, conforme Brakemeier (1994), passam por certa estagnação. Isto ocorre, principalmente, por conta das transformações no contexto brasileiro, com a pluralidade de religiões no país – e consequentemente diversidade de valores –, e a abordagem proselitista de novas religiões, em especial as neopentecostais, aproveitando o mercado religioso desmonopolizado<sup>1</sup> e a liberalização de crenças religiosas. Segundo Steil (2001), essa pluralidade e fragmentação religiosa é característica da dinâmica moderna, em que as sociedades não se baseiam mais em uma única religião, não sendo, portanto, exclusividade do Brasil.

---

<sup>1</sup> Especialmente com a desvinculação do Estado a uma religião, a partir do momento em que o país se torna laico.

Outro problema enfrentado pela igreja luterana, segundo Brakemeier (1994), é a migração interna no país, em que as pessoas já não estabelecem sua moradia em um mesmo local a vida inteira. Essa característica faz com que os vínculos com a igreja tornem-se frágeis, especialmente por existirem várias regiões do país que não possuem forte presença luterana, como é o caso das regiões Norte e Nordeste<sup>2</sup>. Esses aspectos exigem um alto grau de discernimento dos membros e impõem o desafio da igreja se adequar a esse contexto, ao invés de apenas contar com a tradição religiosa (BRAKEMEIER, 1994; NERI; MELO, 2011; PIERUCCI, 2008).

Em meio a esse contexto, e considerando que para manter uma instituição permanente e ativa é necessário que certas regras ou padrões sejam adotados (BRAKEMEIER, 1994), surge a necessidade de entender melhor esse trabalho voluntário para conseguir lidar com esses aspectos. Entender o sentido do trabalho para as pessoas que aceitam o desafio de ajudar a gerir e manter a instituição de forma voluntária, portanto, é importante para compreender de que forma a igreja nacional e os ministros podem auxiliá-los, para que os voluntários permaneçam e se desenvolvam na instituição. Ou seja, compreender o sentido do trabalho para estas pessoas voluntárias da diretoria é fundamental para a gestão de organizações que se caracterizam dessa forma e gestão das pessoas nelas inseridas.

Tendo por premissas, portanto, esse contexto delineado, as características e motivações para o trabalho voluntário, a desvalorização do conceito de ética protestante do trabalho que alimenta o debate teórico e a transformação social do sentido do trabalho, o objetivo do estudo é compreender os sentidos do trabalho voluntário para membros de uma igreja protestante luterana.

Assim, para conseguir apreender os sentidos do trabalho voluntário para os luteranos em questão, serão estudados tanto a base socio-religiosa que esses possuem, nesse caso, a ética luterana compartilhada por eles (especialmente voltada ao trabalho); quanto a trajetória de vida dos membros desse grupo – a partir do passado, presente e futuro de cada um, conforme a metodologia utilizada por Graf e Coutinho (2011) – que permite investigar os aspectos sociais e as experiências que os constituem e os influenciam a estar nesse trabalho.

---

<sup>2</sup> Até porque essas regiões não foram colonizadas pelos germânicos.

Coutinho (2009) afirma que os sentidos do trabalho estão relacionados aos valores e concepções a respeito do trabalho. Partindo desse pressuposto, entender a ética do trabalho fornece base para a compreensão do sentido do trabalho, sendo importante seu estudo para o entendimento do contexto. Isto porque, a ética do trabalho faz parte, a priori, da educação e dos valores que os trabalhadores participantes possuem, especialmente nesse caso em que compartilham uma mesma religião e as mesmas crenças, sendo um dos primeiros fatores em comum entre o grupo de trabalhadores voluntários.

Para atingir o objetivo da pesquisa, será investigado um sínodo de uma igreja luterana localizado na região Sudeste do Brasil, em especial a diretoria sinodal. A diretoria é formada pelos seguintes membros: presidente, vice-presidente, secretário, vice-secretário, tesoureiro, vice-tesoureiro, pastor sinodal, vice-pastor sinodal e representante do sínodo no Conselho da Igreja (instância nacional). Entender os sentidos do trabalho para esses participantes voluntários envolve também alcançar os seguintes objetivos específicos:

- Investigar a trajetória de vida e as concepções sobre o trabalho advindas das experiências dos participantes;
- compreender o que leva as pessoas a assumirem um trabalho na instituição de forma não remunerada e continuarem ativas, bem como a relação com a profissão exercida;
- compreender o envolvimento desses na igreja, uma instituição tradicional, ao mesmo tempo que vivem em uma sociedade com valores contemporâneos.

Para o cumprimento dos objetivos, será utilizado como referencial teórico as bases do sentido do trabalho e também de ética do trabalho. Porém, antes disso, na próxima seção, será caracterizado o objeto empírico, para melhor compreensão posterior do estudo realizado.



## **2. A IGREJA LUTERANA**

Para a realização da dissertação, foi necessário buscar conhecimentos sobre a igreja luterana pesquisada. Isto inclui o contexto religioso no Brasil e no estado do Sudeste em que a instituição estudada possui sede – para situar a igreja luterana e sua importância na região –, e também sobre a estrutura e hierarquia da igreja estudada, para esclarecer ao leitor sobre o que está sendo tratado, principalmente com relação às nomenclaturas utilizadas, que não são tão habituais no meio acadêmico da Administração. É importante explicitá-los para o entendimento das discussões e também para situar o nível da diretoria analisada no estudo. Assim, nos próximos itens será tratada a contextualização da igreja luterana no Brasil, bem como demonstrada a estrutura da igreja como um todo no país, incluindo os níveis regional e local.

### **2.1. A Igreja e os luteranos no contexto religioso brasileiro**

Os dados do Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2012) mostram que o quadro das religiões no Brasil se diversificou com a presença de novos grupos religiosos, principalmente em áreas populosas e urbanizadas; cresceu significativamente o número de evangélicos<sup>3</sup> e de pessoas sem religião<sup>4</sup>; e também deixou nítida a queda de católicos, quase 10% em 10 anos<sup>5</sup>, ainda que permaneçam como grupo majoritário.

Para o Censo (IBGE, 2012), são consideradas três categorias de evangélicos: de missão, de origem pentecostal e outros, sendo a Igreja Luterana enquadrada como evangélica de missão. Rocha e Zorzin (2012) não acham essa nomenclatura adequada, entendendo como melhor o termo protestantismo de imigração. Ainda assim, existem algumas características desse grupo que se pode utilizar como base para entendimento dos luteranos.

A primeira delas está relacionada à educação formal, em que 95,5% de seus participantes são alfabetizados, quase cinco pontos percentuais a mais da média

---

<sup>3</sup> Salto de 15,4%, em 2000, para 22,2%, em 2010.

<sup>4</sup> Em 2010, 8% se classificam dessa forma, contra 7,4% em 2000.

<sup>5</sup> Em 2000, 73,6% da população considerava-se católica, passando para 64,6%, em 2010.

nacional, que atinge a marca de 90,6% (IBGE, 2012). Com relação ao nível de escolaridade, a maioria encontra-se na faixa de formação do ensino médio e do ensino superior. E sobre a situação econômica, 54,6% dos evangélicos de missão recebem uma variação de meio a dois salários mínimos per capita ao mês.

Outra característica é a forte relação com a origem étnica da população, sendo encontrada em regiões de concentração de descendentes de imigrantes europeus. Luteranos estão concentrados, por exemplo, em regiões com os descendentes de imigrantes pomeranos e alemães (ROCHA; ZORZIN, 2012), pois a região de origem é berço do luteranismo. Sendo ligado à origem germânica, também é explicado o fato de que cerca de 90% dos luteranos declaram-se brancos<sup>6</sup>.

Apesar de poder manter a cultura e tradição fortalecidos, a associação tão próxima a uma etnia pode ser uma das causas da diminuição da Igreja, pois a maioria de seus membros é estabelecida por tradição e não por uma escolha em si, por meio de conversão (ROCHA; ZORZIN, 2012).

Com essas informações sobre evangélicos de missão (IBGE, 2012) e, especificamente, dos luteranos, podemos traçar alguns dados de aproximação do perfil socioeconômico médio de um luterano: origem germânica; branco; com escolaridade entre o ensino médio e superior; e pertencente a uma classe média, variando de meio a dois salários mínimos per capita (54,6% dos membros pertencem a essa faixa). Esta é apenas uma aproximação para tentarmos compreender o tipo de perfil social mais recorrente nessa instituição.

As denominações evangélicas (incluindo as luteranas)<sup>7</sup>, têm expressividade no estado sede do sínodo, com uma porcentagem de 15,09% do total, a maior taxa entre os estados brasileiros (NERI; MELO, 2011). O Censo Demográfico (IBGE, 2012) aponta um quantitativo de 88.368 pessoas evangélicas luteranas no estado. Esses dados, porém, referem-se a todos os luteranos, sem divisão por

---

<sup>6</sup> 904.636 habitantes consideram-se brancos em um universo de 999.498 participantes de Igrejas Evangélicas Luteranas (Tabela 1.4.6, IBGE, 2012, p. 149).

<sup>7</sup> Exceto as pentecostais. Cabe aqui diferenciar as igrejas evangélicas protestantes históricas, como luteranas e calvinistas, das evangélicas pentecostais e neopentecostais. Como afirmam Neri e Melo (2011), os protestantes evangélicos históricos libertaram-se da culpa de acumular capital privado, exaltando o trabalho, enquanto a ética das novas denominações pentecostais incentiva a acumulação privada de capital através da igreja. Ou seja, para essas pentecostais, a igreja serve não só como alimento espiritual, mas como forma de alcançar uma vida financeira melhor. Além disso, Neri e Melo (2011) apontam que enquanto os 'antigos' pobres pertencem à igreja católica, as novas opções religiosas, tanto de grupos pentecostais ou dos sem religião, são a escolha do que chamam de a nova pobreza – como periferias de grandes cidades.

denominação<sup>8</sup>. Segundo estatísticas do próprio Sínodo estudado, há cerca de 60 mil membros no estado, mostrando que, apesar de não serem dados do mesmo ano, os participantes dessa denominação são maioria entre os luteranos do Estado e, também, mostra a grandiosidade dessa igreja na região, em comparação ao cenário brasileiro.

Em todo o Brasil, existem cerca de 700 mil membros da Igreja luterana estudada, formando 1.812 comunidades, 467 paróquias e 18 sínodos (DOCUMENTO CORPORATIVO, 2012a). Esta pesquisa estuda um sínodo, com sede na capital de um estado da região Sudeste, que é formado por 40 paróquias, 182 comunidades, 72 pontos de pregação (comunidades em construção) e cerca de 60 mil membros (DOCUMENTO CORPORATIVO, 2012b) – o que representa, aproximadamente, 8,6% da Igreja.

Assim, justifica-se também esse estudo nessa instituição pela sua tradição e expressividade e por ter conseguido se manter com basicamente a mesma quantidade de membros nos últimos oito anos (caiu menos de 1%<sup>9</sup>), mesmo com o avanço desenfreado de outras igrejas evangélicas, principalmente as pentecostais e neopentecostais e, conforme Campos (2008) e Neri e Melo (2011), o aumento de pessoas que se declaram sem religião. Além disso, dados analisados por Rocha e Zorzin (2012) mostram que entre 2007 e 2011, as religiões do protestantismo histórico no Brasil decresceram essa mesma quantidade, cerca de 1%<sup>10</sup>, em menos tempo (quatro anos), dando indícios para afirmar que a igreja luterana no estado diminui de forma mais lenta que em outros locais e outras religiões no Brasil.

Ainda assim, Rocha e Zorzin (2012) associam como parte do minguamento da quantidade de luteranos a dissolução de vínculos tradicionais. Esses vínculos tradicionais também devem ser considerados como parte do contexto em que vivem esses luteranos, pois são pessoas que vivem em uma sociedade contemporânea permeada de características pós-modernistas e que se mantêm em uma instituição tradicional, e, no caso dos trabalhadores voluntários estudados, ajudam a manter essa organização viva, administrando-a.

---

<sup>8</sup> Existem, pelo menos, três denominações religiosas luteranas no estado pesquisado.

<sup>9</sup> Menos de um por cento de queda, passando de 58.972 membros, em 2005, para 58.555, em 2013.

<sup>10</sup> 4,13%, em 2007, para 3,35%, em 2011.

Essas informações sobre religiões de uma forma mais geral e no estado servem como base para se entender o mínimo do contexto em que essa instituição está inserida, servindo também para compreender o contexto de seus trabalhadores. Mas além disso, é necessário compreender a ética luterana, principalmente voltada ao trabalho, assunto do próximo item.

## **2.2. Ética para os luteranos**

O que leva às pessoas que pertencem à Igreja Luterana a trabalharem pela sua igreja, especialmente aquelas que não recebem valor monetário por isso? A partir desse questionamento, parte-se para a reflexão de o que estes trabalhadores têm em comum a priori: a fé e uma ética própria, um jeito de ser luterano que os permeia. Assim, esta seção tem como objetivo compreender quais são os principais princípios éticos luteranos – baseados principalmente na literatura sobre ética a partir de Lutero (1983; 1999; 2001) e de teólogos luteranos – e como estes princípios implicam em uma ética do trabalho. Resumindo, procura delinear o que seria uma ética luterana do trabalho.

A partir do movimento da reforma religiosa, em que um dos expoentes foi Martin Lutero, o trabalho passou a ser visto como uma virtude. A análise pioneira de Weber (2004), de forma geral, envolve as religiões protestantes, mas com foco sobre o calvinismo. Aqui o interesse é especial pela igreja luterana, em que se pretende entender o trabalho na visão desta instituição, por meio dos sentidos do trabalho para as pessoas que assumem cargos nela, mas trabalham de forma voluntária.

Para a compreensão da ética luterana do trabalho, a seção está baseada em duas vertentes básicas de referências: a ética protestante, refletindo, especialmente, sobre as concepções de Weber em A ética protestante e o “espírito” do capitalismo (2004); e a ética luterana, para apreender os fundamentos de Lutero e da igreja luterana estudada, por meio de teólogos luteranos que tratam do assunto, como, por exemplo, Gottfried Brakemeier (2010) e Martin Norberto Dreher (2005).

Aqui será adotada a ética do trabalho como um conjunto de diretrizes que orientam comportamentos, mas que não obrigam a nada, até pelo fato do luteranismo envolver como principal aspecto a liberdade cristã. Lutero (1983, 1999), assim como refletido também por Brakemeier (2010), trata a liberdade entendendo que cada

cristão não deve seguir cegamente determinadas leis, mas ser livre e não se sujeitar aos outros. Isto significa que o próprio sujeito deve ter consciência e saber discernir o que é certo ou não, justo ou não, indicando, portanto, que a ética só é balizadora para a reflexão e para a tomada de decisão de como agir.

Weber (2004) trata sobre como a ética protestante é significativa e se relaciona com a mudança do modo de vida em sociedade, incluindo o trabalho, e o espírito capitalista. Porém, é importante ressaltar que o autor deixa claro que a ética protestante não é causa dos fenômenos econômicos, mas sim propícia e talvez até consequência deles.

Weber (2004) associa as religiões protestantes como importantes ao capitalismo por mudarem a concepção de trabalho. Conforme Lipset (1990), o entendimento trazido da Bíblia que considerava o trabalho como um castigo de Deus é modificado com o protestantismo. Como afirma o autor, Martin Lutero assegurava que os humanos poderiam servir a Deus por meio do trabalho, apesar de condenar algumas atitudes na área de comércio e finanças. Assim, o trabalho aparece como uma vocação, uma missão de Deus, sendo necessário para a autorrealização moral do ser humano (WEBER, 2004).

[...] a Reforma Protestante contribuiu, de modo direto ou indireto, para a transformação da sociedade européia, não só no campo religioso, como também no terreno político e econômico, ao produzir [...] alterações no ideário, nas instituições de organização social e na prática de vida. (COMPARATO, 2006, p. 169).

Como exemplo de prática de vida, vamos considerar aqui algumas concepções luteranas básicas que influenciam uma ética do trabalho, como a acessibilidade e igualdade de conhecimento, a liberdade cristã, a ética da gratidão, o bem-estar social, a visão não dualista da realidade, a compensação pelo trabalho realizado, o sacerdócio compartilhado e as boas obras não levam à salvação. Essas concepções seguem analisadas:

- Acessibilidade e igualdade de conhecimento: Comparato (2006) faz a reflexão de que, com a Reforma, há quebra da hierarquia na Igreja e que o acesso à palavra de Deus não é mais exclusividade do corpo eclesiástico, mas de todos os cristãos. Os membros da Igreja passaram a poder estudar e tirar suas próprias conclusões da palavra de Deus, a partir da passagem para a língua local da Bíblia e dos cultos. Essa maior aproximação acarreta uma

autonomia e liberdade de opinião maior a cada indivíduo. A partir disso, todos os indivíduos têm o poder de “sentir e julgar o que é justo ou injusto na fé” (COMPARATO, 2006, p. 170), além de que “[...] A pregação luterana veio dar a todos os alemães um sentimento de auto-afirmação, de legítimo orgulho pelos seus valores nacionais, a começar pela sua própria língua.” (COMPARATO, 2006, p. 172). Isso se mostra como uma grande revolução para a época, justamente por tornar a Igreja mais próxima e acessível e por limitar a dominação da Igreja sobre seus fiéis, que anteriormente não tinham esse acesso por não entenderem o idioma utilizado. Consequentemente, pode-se pensar em uma maior participação e trabalho voluntário consciente na própria Igreja, sendo os membros passados de expectadores para pessoas que são envolvidas no trabalho, que tem acesso ao que se passa na Igreja e que passam a poder tomar decisões que antes não eram permitidas a leigos.

- Liberdade cristã: segundo Brakemeier (2010, p. 51), este “[...] é um grande lema e um objetivo da igreja luterana [...]”. Este princípio fundamenta-se na liberdade do sujeito em discernir o que é justo ou não, e que o cristão é livre e não deve se sujeitar a ninguém (BRAKEMEIER, 2010; LUTERO, 1983; 1999). Aparentemente, isso pode soar agressivo e rebelde em defender liberdade e não subordinação, mas, na verdade, essa liberdade em definir o que é certo ou não, é acompanhado de consciência da consequência de suas ações e da responsabilidade por elas. Além disso, esse princípio conscientiza que os sujeitos devem pensar e refletir sobre suas atitudes, e não apenas seguir à risca leis absurdas em determinados casos. Portanto, o autor afirma que, por conta disso, os indivíduos são, ao mesmo tempo, livres e servos (BRAKEMEIER, 2010; LUTERO, 1983).
- Ética da gratidão: Brakemeier (2010) vai além e tenta compreender por que esta liberdade com compromisso funciona. O autor argumenta que, realmente, fazer boas ações acaba trazendo recompensas, mas que a desonestidade também pode trazer. Então, afirma que a ética luterana vai além de acreditar em recompensas, mas se baseia em uma “ética de gratidão”, que se baseia simplesmente em “[...] amar porque Deus nos amou primeiro (1 Jo 4.19). [...]” (BRAKEMEIER, 2010, p. 59).

- Bem-estar social: Como afirma Dreher (2005), Lutero não se baseia na ética da pobreza. O foco é na solidariedade, no bem-estar do próximo (BRAKEMEIER, 2010), que garante mais a salvação do que se manter na pobreza, pois simplesmente ser pobre não significa auxílio ao próximo. A melhor penitência é a melhoria da vida nesse mundo (DREHER, 2005), não o pagamento de indulgências para comprar o céu, tão criticado por Lutero. E Dreher (2005) continua “Ouso dizer que, antes de Lutero, o alvo da ética cristã era o céu. Lutero transfere-o para a terra. Boas obras produzem ‘salvação’, a salvação da sobrevivência em um mundo em perigo” (p. 47), o que mostra a importância do trabalho.
- Visão não dualista da realidade: O luteranismo rompe com as dualidades afirmadas, entre bem e mal, por exemplo. Passa-se a entender que os seres humanos são complexos e “[...] simultaneamente iguais e diferentes, são indivíduos e seres sociais, são corpo e alma, organismos e pessoas [...]” (BRAKEMEIER, 2010, p. 55). Não considerar isso, afirma Brakemeier (2010), é não enxergar a realidade, sendo necessário romper com essas dualidades para ter uma visão não dualista e limitada da realidade.
- Compensação pelo trabalho realizado: Em “Economia e ética: comércio e usura”, Lutero critica as práticas de comércio estabelecidas, porém, não é contra o trabalho e o trabalhador pois “[...] é justo e correto que um comerciante lucre o bastante com sua mercadoria para cobrir seus custos e seu esforço. Trabalho e risco devem ser recompensados. [...]” (LUTERO, 2001, p. 12-13). Com isso, tenta mostrar que algumas atitudes praticadas pelos comerciantes não são dignas e não deveriam ser realizadas, defendendo que as pessoas trabalhem, mantendo os preços justos e não se aproveitando da necessidade de seus clientes (LUTERO, 2001).
- Sacerdócio Compartilhado: este aspecto significa que a autoridade não é centralizada no ministério, incumbindo todos seus membros pelo sacerdócio – e esses também não devem agir sozinhos, mas em conjunto com o ministro. Assim, para o bom funcionamento da instituição é necessário que existam lideranças leigas, pois o ministério sozinho não consegue dirigir e levar adiante todo o trabalho necessário. A diferença entre os ministros e os leigos é que algumas atividades são específicas para os que têm formação para

isso, como pregar e realizar sacramentos, por exemplo (BRAKEMEIER, 1994; LUTERO, 1983). No livro “Nossa fé – Nossa vida”, que orienta a vida na igreja, é afirmado que os presbíteros têm como tarefa dar continuidade ao trabalho eclesialístico em toda a comunidade, juntamente aos obreiros, o que reafirma esse sacerdócio compartilhado (IECLB, 2002).

- Boas obras não levam à salvação: Lutero (1983, 1999) defende o posicionamento de que boas obras não trazem salvação, mas sim a graça e a fé, e que tudo deve ser realizado com esses dois elementos. Isto divergia da concepção católica até então, em que boas obras e pagamento de indulgências garantiam a salvação dos fiéis. Isso faz com que aquelas pessoas que não têm possibilidade de executar boas obras, por diversos motivos – monetário, psicológico, temporal –, não se sintam desprezadas, mas que possam contribuir com o seu próximo da maneira que puder, a partir de suas limitações.

Esses princípios, apesar de não tratarem diretamente de trabalho, influenciam a vida dos indivíduos e, conseqüentemente, guiam também suas ações nesse âmbito. Assim, podemos afirmar que a ética luterana do trabalho, a partir destes princípios, baliza o comportamento no ambiente de trabalho ao pregar: a igualdade entre colegas e compartilhamento de informações, com transparência para que todos estejam cientes e que tenham clareza do que está acontecendo; a liberdade para agir com responsabilidade e consciência das suas ações, sem necessitar de alguém vigiando ou inspecionando se regras são seguidas; a prática de boas ações e a realização do trabalho sem pensar em recompensas exatas por isso; o bem-estar dos que se tem contato no trabalho, incentivando a solidariedade naquele ambiente; a busca por compreender melhor a realidade, buscando entender que o ser humano é complexo e que devem ser ouvidos os vários lados de uma mesma questão e, assim, que não existe uma verdade absoluta; o entendimento de reconhecer o esforço do próximo; a participação de todos que estão envolvidos na tarefa, sejam os que estão realizando ou os que estão recebendo os serviços; e as ações boas no trabalho nem sempre levam a uma promoção ou ao sucesso profissional.

Portanto, a ética luterana contribui para uma ética do trabalho com características interessantes para os trabalhadores e para organizações, talvez até bem requisitadas e atuais no contexto de cooperação e competição existente no mundo



do trabalho. Assim também podemos pensar, a partir disso, que essa ética luterana se sustenta ainda hoje devido a essas características, tanto para o mercado e as organizações, quanto para os indivíduos, principalmente pela liberdade que é defendida.

Essas características atribuídas a uma ética são ainda mais importantes para começar a compreender o trabalho voluntário na própria Igreja, uma organização religiosa, ao visualizar que não há apenas algo objetivo que os levam a trabalhar, mas essa ética compartilhada, o desejo de realizar o bem, de melhorar aquela situação, de ser reconhecido. A sede de conhecer o que está efetivamente acontecendo, de se envolver.

A ética luterana não apresenta algo a ser seguido à risca, como uma norma, mas há indicações, balizas para as atitudes. “[...] De qualquer maneira, leis devem ser examinadas criticamente antes de ser proclamadas normativas. [...] Tais regras podem ser alteradas somente com sólida argumentação e mediante consenso majoritário” (BRAKEMEIER, 2010, p. 62). Ou seja, mesmo se pensando em algumas regras gerais que balizam a ética, estas passam por reflexão e argumentação e, portanto, a liberdade acaba sendo conduzida pela ética por essa ser convincente. Com isso percebe-se que não há necessidade de impor regras ou normas rígidas, pois as questões principais são estabelecidas por consenso e com base na argumentação. Brakemeier (2010) também comenta que

[...] Embora insista no cumprimento da vontade de Deus, o luteranismo não a reduz em prescrições legais. A prática do amor exige espaços de liberdade. Por isso mesmo não pode ser padronizada. Eis porque, na igreja luterana, as posições e as condutas podem variar. Luteranismo caracteriza-se por alto grau de diversidade, mas enfatiza que a diversidade deve alicerçar-se num consenso básico da fé. Pluralidade solta conduz à desintegração social (BRAKEMEIER, 2010, p. 62).

Assim, não espera-se que essas concepções básicas sejam atribuídas como verdade única e presente em todos os luteranos. Mesmo assim, essa reflexão sobre ética luterana do trabalho é relevante pela atualização de concepções generalizadas para todos os protestantes, além de proporcionar base para observação dos sujeitos desta pesquisa e como se relacionam com essas preconcepções do luteranismo.

Tendo como base esses aspectos de uma ética luterana do trabalho, também é importante demonstrar a forma de organização da igreja no Brasil, para o

entendimento de sua estrutura e forma de trabalho, que será discutido na seção a seguir.

### **2.3. Estrutura organizacional da Igreja no Brasil**

Existem quatro tipos principais de estruturas de igreja. A primeira delas é a Episcopal, em que os bispos são os responsáveis por tudo que acontece na igreja. As decisões são tomadas por conferências de bispos, criando uma só voz, mas os membros leigos não participam de grandes decisões e do governo da igreja (VOIGT, 2010).

A segunda é a Congregacional, em que todas as decisões são tomadas na congregação local e a maior instância é a assembleia da comunidade. As diversas congregações podem se reunir para decidir alguns pontos em comum, mas cada congregação poderá seguir ou não o que for proposto. Essa estrutura valoriza o poder da comunidade, mas há risco de isolamento, pela comunidade sempre ter que lidar sozinha perante diversas situações (VOIGT, 2010).

A terceira estrutura, a Pentecostal, é típica do pentecostalismo, em que pretende-se que a igreja não tenha estrutura. Na teoria, a organização é regida por pessoas que o Espírito Santo chama. Na prática, cada comunidade é centrada no seu ministro, que assume a função de ordem (VOIGT, 2010).

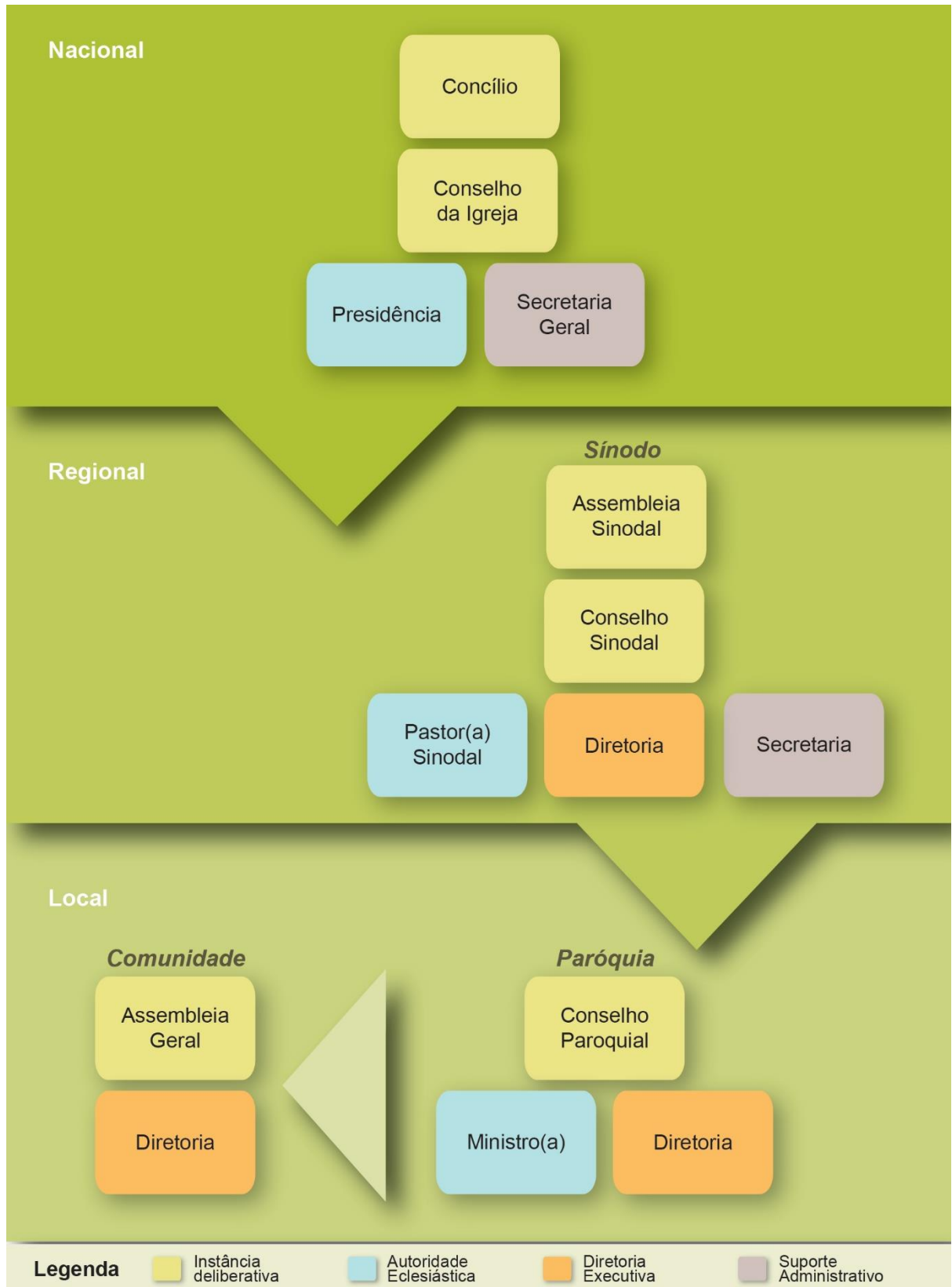
Por fim, existe também a estrutura sinodal, estrutura da igreja aqui estudada. As comunidades são ligadas umas às outras, tendo uma mesma base confessional e também os mesmos propósitos. Nessa estrutura, as comunidades formam paróquias, as paróquias formam os sínodos e os sínodos formam a estrutura nacional. As grandes decisões são tomadas em assembleias, conselhos e concílios. Essas decisões tomadas sempre valerão para a instância que tomou a decisão e para as instâncias abarcadas por ela. Isso quer dizer que as decisões tomadas em nível sinodal devem ser seguidas por todas as comunidades e paróquias daquele sínodo. Vale ressaltar que nessa estrutura há o envolvimento de leigos e ministros em todas as decisões (VOIGT, 2010).

Portanto, a igreja luterana estudada possui uma estrutura constituída de baixo para cima, pois as suas ações são direcionadas pelas bases da instituição. É uma igreja popular, no sentido que o povo, os membros, estão muito ligados ao comando, e o corpo ministerial tem que estar próximo (BRAKEMEIER, 1994), principalmente dos membros que assumem cargos de liderança em suas instâncias.

Isso porque a Igreja Luterana tem como premissa a autoridade não centralizada no ministério, incumbindo todos seus membros pelo sacerdócio – e esses também não devem agir sozinhos, mas em conjunto com o ministro. E para o bom funcionamento dos grupos de trabalho dentro da instituição é necessário que existam lideranças leigas, pois o ministério sozinho não consegue dirigir e levar adiante o trabalho (BRAKEMEIER, 1994; LUTERO, 1983).

A Igreja Luterana é dividida em instâncias nacional, regional e local, como apresenta a Figura 1. As instâncias regional e nacional são constituídas por membros das instâncias locais, sendo, por isso, a Igreja considerada como formada e comandada por sua base. A Figura 1 tenta representar isso, por meio do fluxo criado de baixo para cima. Assim, será detalhada a estrutura para facilitar o entendimento da Igreja no país.

Figura 1 – Estrutura Organizacional da Igreja Luterana



Fonte: Elaboração própria com base no Regimento Interno (1998) e no Regimento Interno do Sínodo (1998)

Em âmbito local, a Igreja possui paróquias e comunidades. A comunidade é a menor estrutura da Igreja, constituída por membros que frequentam o templo. A comunidade é gerida por uma diretoria, constituída por presidente e vice, tesoureiro e vice e secretário e vice. Uma, duas ou mais comunidades próximas formam uma paróquia, onde atuam um ou mais ministros habilitados para coordenar o trabalho eclesial. Além do ministro, a paróquia também possui uma diretoria, constituída pelos mesmos cargos que a comunidade. A Assembleia Geral e o Conselho Paroquial são as instâncias deliberativas da comunidade e da paróquia, respectivamente, e são responsáveis por definir os principais aspectos que regem a organização e a tomada de decisões em seus respectivos âmbitos (REGIMENTO INTERNO, 1998).

Regionalmente, a Igreja é constituída por sínodos, cada um responsável por planejar e dinamizar o trabalho em determinada região geográfica. Atualmente, existem 18 sínodos, sendo que o objeto deste estudo situa-se na organização de um deles. Um Sínodo é a conjunção de paróquias e comunidades da região, sendo conduzido pelo pastor sinodal e seu vice, além de ser formado pelas seguintes estruturas: Assembleia Sinodal, Conselho Sinodal e Diretoria Sinodal, além de uma secretaria que dá suporte aos trabalhos (REGIMENTO INTERNO, 1998).

A Assembleia Sinodal é o órgão deliberativo e soberano do Sínodo, cabendo a ela, primordialmente, aprovar projetos, objetivos e metas para o Sínodo; aprovar o orçamento sinodal; indicar candidatos a pastor presidente da Igreja; eleger o pastor sinodal e vice, os representantes perante o Concílio e o Conselho de Igreja; e tratar de demais aspectos de interesse de suas comunidades e paróquias. A Assembleia é composta pelo Conselho Sinodal, por ministros ordenados e por representantes leigos de cada paróquia e comunidade – inclusive aquelas em formação, chamadas de pontos de pregação (REGIMENTO INTERNO, 1998).

O Conselho Sinodal é responsável, especialmente, por fazer cumprir as decisões tomadas em Assembleia Sinodal, zelar para que os objetivos da Igreja sejam seguidos na área de abrangência do Sínodo, prover o necessário para a realização de atividades sinodais, apresentar proposta orçamentária à Assembleia e resolver questões administrativas e doutrinárias do Sínodo. O órgão é constituído pelo pastor sinodal e vice, pela diretoria sinodal, pelos representantes do Sínodo no Conselho

da Igreja e no Concílio e por representantes dos ministérios e setores de trabalho<sup>11</sup> no âmbito do Sínodo (REGIMENTO INTERNO, 1998).

A Diretoria Sinodal preside o Conselho Sinodal e tem as mesmas características de atuação do Conselho. Porém, a Diretoria Sinodal é responsável por dar encaminhamento a todas as decisões do Conselho e gerir administrativamente o Sínodo. A Diretoria Sinodal é formada por presidente e vice, secretário e vice, tesoureiro e vice, e conta com a participação do pastor sinodal, do vice-pastor sinodal e do representante do Sínodo no Conselho da Igreja.

Por fim, na Secretaria do Sínodo estudado atualmente atuam duas secretárias contratadas para trabalhar diariamente com as rotinas do Sínodo, como envio e redirecionamento de correspondências, repasse de materiais, serviços de correios e bancos, emissão de recibos, registro de ministros e outras atividades de suporte à diretoria sinodal e ao pastor sinodal (REGIMENTO INTERNO DO SÍNODO, 1998).

Nacionalmente, a Igreja é constituída pelo Concílio, o Conselho de Igreja, a Presidência e a Secretaria Geral. O Concílio é o órgão deliberativo máximo e soberano da Igreja, responsável por legislar diretrizes que serão seguidas por todas as instâncias no território brasileiro, além de definir a criação de novos sínodos, discutir sobre temas que geram polêmica dentro da Igreja e eleger a presidência da Igreja. O órgão se reúne a cada dois anos, possui um presidente e um vice e é constituído pelos pastores presidentes, pastores sinodais, conselho de igreja e o secretário-geral, além de dois representantes leigos de cada sínodo e cinco representantes do ministério no país, bem como representante de cada instituição e setor de trabalho organizado (REGIMENTO INTERNO, 1998).

O Conselho da Igreja é deliberativo e de fiscalização, atuando como supletivo ao Concílio, para tratar sobre conflitos e dar suporte a questões administrativas. É constituído por representantes de todos os sínodos – sendo 2/3 de lideranças leigas e 1/3 de ministros –, pela Presidência e pelo secretário-geral, que se reúnem ordinariamente duas vezes ao ano. É responsável por permitir constituição de novas comunidades e paróquias, e pela aprovação de seus respectivos estatutos, eleger o secretário-geral, fiscalizar as atividades da Secretaria Geral, aprovar convênios e

---

<sup>11</sup> Setores de trabalho são aqueles voltados a um público ou a um foco específico, como trabalho com música, mulheres, jovens, crianças etc.

estabelecer critérios para utilização de fundos da Igreja e para concessão de bolsas de estudos (REGIMENTO INTERNO, 1998).

A Presidência é formada por três ministros: o pastor presidente e dois pastores vice-presidentes, com mandato de quatro anos. São responsáveis, principalmente, por coordenar toda atividade eclesial da Igreja, habilitar (ordenar) novos ministros e representar a Igreja perante órgãos públicos e instituições no Brasil e no exterior (REGIMENTO INTERNO, 1998).

A Secretaria Geral é um órgão executivo, responsável, principalmente, por implantar decisões tomadas pelo Concílio e pelo Conselho de Igreja, definir e controlar aspectos orçamentários, além de dar suporte à Presidência e prestar assessoria sobre questões burocráticas às outras estruturas da igreja, inclusive regional e local. É formada por um secretário-geral e por outros secretários e assistentes contratados em áreas estratégicas para a organização (REGIMENTO INTERNO, 1998).

A partir do conhecimento do contexto em que está inserida a organização estudada, da ética luterana que a permeia e do nível hierárquico na Igreja e sua forma de atuação, na próxima seção serão abordadas as orientações que a igreja repassa aos presbíteros, que são as lideranças que atuam na condução das atividades de gestão em todas as instâncias, como forma de conduzir suas ações no dia a dia.

#### **2.4. Orientações para o trabalho dos presbíteros**

A Igreja Luterana estudada propõe diretrizes e orientações para o trabalho das diretorias em todos os níveis, também chamadas de presbitérios. Além das atribuições formais presentes em cada regimento interno, o livro “Guia para o presbitério: manual de estudos” (VOIGT, 2010) apresenta, de forma clara e objetiva, orientações para o desenvolvimento de atividades pelos presbíteros. Apesar de serem voltados principalmente para níveis locais (paróquia e comunidade), esses aspectos também se aplicam em grande parte em nível sinodal.

Assim, nesta seção, iremos destrinchar esses aspectos, para mostrar, principalmente, o que é considerado pela Igreja o papel desses sujeitos. Assim, pode-se considerar que este item apresenta o trabalho prescrito desses trabalhadores, para que, posteriormente, possa ser possível relacioná-lo às experiências e aos pontos de vista dos entrevistados.

Como uma igreja cristã, toda a sua doutrina é baseada em ensinamentos de Jesus Cristo. Assim, em vários momentos percebe-se a comparação dos trabalhos desenvolvidos pelas lideranças da Igreja com Jesus e seus seguidores, baseada, principalmente, na Bíblia. Exemplo disso é quando Voigt (2010) cita que “[...] O grupo dos doze discípulos é precursor das lideranças e dos presbíteros da comunidade cristã. [...]” (VOIGT, 2010, p. 12). Esse trecho expressa a comparação entre apóstolos e presbíteros, ou seja, os que foram chamados a trabalhar com Jesus com os atuais membros que são “chamados” para trabalhar na Igreja.

Com isso, também se demonstra que é esperado que as lideranças tenham ciência que os cargos na organização não são voltados para ganhar privilégios, mas para servir<sup>12</sup>, auxiliar outras pessoas, de forma gratuita, de boa vontade e sem interesses. A essa ideia, inclui-se entender que a sua tarefa é uma bênção para a comunidade e que, se bem desempenhada, anima os demais membros a também participar ativamente.

Esse aspecto está estreitamente ligado à ética da gratidão, já citada. A doutrina prega que todos têm motivos para servir como forma de gratidão ao que é recebido de Deus. É ele quem dá a motivação e a alegria para desenvolver as atividades (VOIGT, 2010). A partir disso pode-se entender que é um privilégio assumir um cargo em uma comunidade e que, a partir do dom de cada um, Deus chama as pessoas a trabalhar para a comunidade.

De forma complementar, o texto de Voigt (2010) explora a identificação da comunidade enquanto uma unidade, em que há espaço para a diversidade e para servir aos outros. Isso quer dizer que os diferentes membros, com diferentes dons, se completam e devem servir uns aos outros, assim, todos têm algo para dar e algo para receber. E isso também torna todos iguais, sem diferenças de status ou de importância – “[...] Dom não é *status*, mas serviço.” (VOIGT, 2010, p. 19).

Se cada um possui um dom e todos são iguais na comunidade, cada um é convidado a atuar na comunidade. O sacerdócio geral, remetendo também à ética luterana, não separa leigos de clérigos, todos têm função e importância na igreja (VOIGT, 2010). Se não há diferença entre leigos e clérigos, também aumenta-se a

---

<sup>12</sup> Isso porque, segundo a doutrina cristã, Jesus veio para servir, não para ser servido – assim, espera-se a mesma atitude de seus seguidores.



responsabilidade, pois a sobrevivência das comunidades também depende do trabalho dos leigos, que o fazem de forma voluntária.

Quanto mais pessoas se dedicarem, mais trabalhos serão desenvolvidos na comunidade. Para isso, é essencial que os membros sejam capacitados para viver a fé e testemunhá-la em seu dia a dia. Por isso, a educação cristã, a formação dos membros, é fundamental para renovar e fortalecer o conhecimento sobre a fé e a confessionalidade luterana (VOIGT, 2010).

Ser parte da diretoria também inclui ser exemplo. Por isso, a conduta dos membros da diretoria deve ser socialmente respeitada. Isso inclui maturidade, conhecimento dos ensinamentos da Igreja, busca do bem do próximo e serviço de boa vontade. Este último representa que a melhor colaboração é aquela que é dada de forma espontânea e essa representa os ensinamentos do evangelho (VOIGT, 2010).

Encontrar pessoas com esse perfil e disponíveis pode ser complicado. Mas Voigt (2010) orienta que, além do Espírito Santo que chama as pessoas, os ministros e as lideranças incentivem e motivem outras pessoas a ser voluntárias, não esperando apenas que essas se ofereçam.

A partir do momento em que se assume um cargo na igreja, as lideranças também devem ter conhecimento e preocupação com as principais características para a realização de celebrações religiosas. Isso inclui local adequado, centros litúrgicos e vestes litúrgicas, além dos principais símbolos e comemorações religiosas. Ou seja, são responsáveis por repassar e manter a tradição, que deve ser seguida por toda a igreja (VOIGT, 2010).

Outra atribuição das lideranças na igreja, junto com os ministros, é manter um relacionamento saudável com os outros membros, conduzindo-os ao entendimento e mantendo-se a unidade entre eles, lidando com a resolução de possíveis conflitos. Isso porque “[...] Se o clima é fraterno, as pessoas sentirão vontade de pertencer e de participar. O bom clima na comunidade começa no presbitério. [...]” (VOIGT, 2010, p. 85)

As lideranças devem ser o exemplo principalmente para que tenham autoridade se precisarem resolver algum conflito entre membros. Afinal, a ética luterana deve ser exercida também fora do âmbito da igreja. Além disso, é ideal que tenham uma relação de cumplicidade saudável com o ministro, com cuidado e cooperação, para

que os conflitos sejam amenos e não deixem mágoas ou desestimulem a atuação do outro (VOIGT, 2010).

Além da preocupação com aspectos religiosos e de relacionamento, a diretoria lida com aspectos administrativos da condução de uma igreja. As tarefas básicas consistem em planejar, providenciar, decidir, executar e avaliar. O planejamento é incentivado, sendo esses os principais aspectos tratados: refletir sobre a identidade daquela unidade; relacionar a identidade ao planejamento da Igreja nacional; conhecer forças e fraquezas da unidade e as ameaças e oportunidades que existem no ambiente em que está inserido; interpretar esses dados para pensar em prioridades; elaborar ações baseadas nessas prioridades; definir a execução; avaliar e definir modo de monitoramento do plano; celebrar, apresentando para a unidade o plano de ação elaborado (VOIGT, 2010).

O plano de ação da Igreja no Brasil determina quatro dimensões que orientam as ações: evangelização, comunhão, diaconia e liturgia. Para alcançar essas dimensões é necessário formação, sustentabilidade e comunicação (VOIGT, 2010). Esses três últimos aspectos são relevantes porque representam a forma para conseguir exercer a missão na igreja e alcançar as quatro dimensões iniciais. Para Voigt (2010), formação é essencial para que seja exercido o sacerdócio geral. A sustentabilidade, por sua vez, é necessária para o desenvolvimento da organização, por meio da forma correta de administrar recursos. Por fim, para que sejam alcançadas as dimensões, as pessoas devem saber o que está sendo feito, assim, a comunicação também é parte essencial para essa divulgação, de acordo com o contexto e público envolvidos.

A comunicação, em especial, não é necessária apenas para demonstrar o que é feito, mas para divulgar o Evangelho, que é a missão da instituição, e também a ética cristã, assim como destacado por Voigt (2010):

Nosso labor em comunicação deve estar voltado ao anúncio do Evangelho, à prática da ética cristã e sua responsabilidade social, assim como deve se dedicar ao fortalecimento da comunidade, entendendo e anunciando que a vida cristã não se passa num condomínio fechado, reservado unicamente aos nossos amigos e irmãos mais chegados. (VOIGT, 2010, p. 124)

Com relação à sustentabilidade, os presbíteros têm atribuição também de cuidar para que a igreja consiga se manter ativa, inclusive financeiramente. Afinal, o presbitério é responsável, junto com o ministro, por incentivar, coordenar e

supervisionar todas as atividades missionárias, administrativas e diaconais no seu âmbito de atuação.

Além disso, para manter a integridade da igreja a transparência e seriedade é fundamental. Assim, o presbitério também é responsável por gerir os recursos financeiros de forma consciente, elaborando orçamentos, pagando as obrigações perante o governo, além de prestar contas de cada exercício e cuidar para que a transição de gestão seja a mais tranquila e transparente possível. Essa é uma atribuição específica do tesoureiro, apesar de não tirar a responsabilidade dos demais membros da diretoria.

O secretário, por sua vez, é responsável por documentar tudo – sejam reuniões, por meio de atas, ou outros registros, como é o caso de batizados, confirmações, casamentos e sepultamentos. O presidente tem como atribuição a representação da sua instância, seja perante outras organizações, em eventos ou juridicamente.

Outra atribuição do presidente é a condução das reuniões. Nas reuniões, há espaço para discussão, tomada de decisões, encaminhamentos e também para o alinhamento das atividades que são realizadas por cada um, sendo importante uma regularidade para que aconteça. Ainda assim, a recomendação é de que as reuniões não tratem apenas de assuntos burocráticos, mas que haja momentos de reflexão e espiritualidade nas reuniões. Afinal, as reuniões também têm o papel de fortalecer a fé e dar ânimo para que as pessoas envolvidas continuem seus trabalhos (VOIGT, 2010).

Depois da reunião, cada um deve encaminhar aquilo que ficou decidido a partir da divisão de tarefas e avaliar na reunião seguinte os resultados de cada atividade (VOIGT, 2010). No caso do sínodo, há suporte do pastor sinodal e das duas secretárias, que fazem grande parte das questões operacionais.

Com o conhecimento dessas orientações da igreja aos presbíteros, além do contexto em que está inserida e toda a estrutura organizacional e ética, é possível ter uma noção daquilo que é objeto deste estudo. Além disso, também é necessário o aporte teórico que será utilizado para o estudo proposto, começando pelo entendimento sobre trabalho voluntário.

### 3. TRABALHO VOLUNTÁRIO

O trabalho voluntário é todo trabalho exercido em que não haja remuneração em troca da atividade desenvolvida. O texto de Dias e Palassi (2007), que faz um levantamento dos estudos sobre voluntariado de 1999 a 2006, chama a atenção para o fato de que as organizações estudadas, em sua maioria, já são instituições estabilizadas e legitimadas na sociedade, sendo, principalmente, empresas e fundações empresariais e as entidades sociais. Nota-se que as igrejas não são abrangidas nessas pesquisas, a não ser por instituições específicas que são braços sociais da igreja – como albergues e Pastoral da Criança, por exemplo – sendo que em nenhum momento aparecem a gestão da igreja em si como destaque.

Dias e Palassi (2007) fazem um apanhado da produção científica sobre voluntariado e, apesar de já estar defasada, a pesquisa aponta dados interessantes sobre estudos na área. Por exemplo, as autoras investigaram que grande parte dos trabalhos trazem a temática da motivação do voluntariado, sendo a maioria investigada de forma qualitativa e alguns deles são voltados ao sentido e significado do trabalho (que as autoras adotaram envolver em um mesmo tópico, ainda que conceitualmente diferentes e de correntes diversas não relatadas). Ação de Responsabilidade Social é outro tema bastante abordado, mas o foco normalmente é em empresas ou fundações empresariais, e quando fogem disso, estudam entidades sociais, especialmente quando se trata de gestão do voluntariado.

Mesmo na época do artigo, não se percebe qualquer preocupação em investigar o voluntariado em instituições religiosas. Ainda assim, Dias e Palassi (2007) chegam à conclusão de que os sentidos, significados e motivações para o voluntariado variam conforme o contexto em que este trabalho ocorre, de acordo com os valores e práticas associados naquele local. Portanto, investigar em um contexto atípico – o religioso – contribui para ampliar o conhecimento sobre essa área de estudo.

As diversas religiões possuem formas administrativas diferentes, modificando a quantidade de voluntários e profissionais contratados. Além disso, as funções são diferentes, bem como a nomenclatura para o trabalho de leigos, o que dificulta a procura por trabalhos acadêmicos voltados para o tema.

Em busca no Portal de Periódicos da Capes, com filtro pelos últimos 5 anos, foram alcançados os seguintes resultados utilizando o cruzamento dos termos que constam nas tabelas a seguir:

Tabela 1: Termos cruzados e resultados em português em pesquisas no Portal de Periódicos da Capes

	<b>Religião</b>	<b>Igreja</b>
<b>Presbitério</b>	2 resultados	4 resultados
<b>Presbíteros</b>	5 resultados	13 resultados
<b>Diretoria</b>	21 resultados	36 resultados
<b>Laicato</b>	7 resultados	25 resultados

Tabela 2: Termos cruzados e resultados em inglês em pesquisas no Portal de Periódicos da Capes

	<b>Religion</b>	<b>Church</b>
<b>Presbytery</b>	6 resultados	60 resultados
<b>Presbyter</b>	3 resultados	163 resultados
<b>Laity</b>	82 resultados	434 resultados
<b>Lay leader</b>	17 resultados	165 resultados

Com esses resultados, porém, ao analisarmos a relação primeiramente pelo título e depois pelo resumo, não se chegou a nenhum resultado relevante, pois parte deles não são artigos e os que são, os termos têm significados diferentes em outras instituições. Como exemplo, presbítero na igreja luterana estudada é tido como os voluntários que atuam na condução de uma instância da igreja; na igreja católica, por sua vez, são os que conduzem a área eclesial – que é chamado de ministro na luterana (e que na católica, por sua vez, ministro significa um dos tipos de voluntário em celebrações).

Outros resultados, mesmo quando utilizando termos genéricos associados a liderança leiga, por exemplo, são voltados a tratar sobre outros aspectos religiosos, como a profissão padre/pastor; assuntos polêmicos nas religiões, como aborto e sexualidade; relatórios de comissões que citavam religiões; estudos teológicos; e documentos sobre história de pessoas ou lugares relacionados à igreja.

Essas dificuldades em criar ou identificar um parâmetro para esses termos culmina na dificuldade de construir um caminho próximo nessa área. Ainda assim, pode-se compreender que dentre as possíveis religiões que utilizam esses termos, inclusive a própria luterana, há raridade em pesquisas nessa área, ainda mais se formos considerar artigos na área da administração. A maior parte, mesmo quando próximo ao assunto, são discussões de cunho teológico.

Para se aproximar do tema, portanto, serão utilizados textos voltados ao trabalho voluntário, que acredita-se que serão os mais próximos do pretendido. A partir da análise desses textos associados aos voltados a ética luterana e a sentidos do trabalho, pretende-se que este trabalho preencha a lacuna existente entre as áreas de conhecimento, que não costumam ter esses trabalhadores voluntários da igreja como foco de estudo.

Silva (2004b), em sua pesquisa, identificou, entre outros aspectos, a religião e a família como fundamentais para a decisão de voluntariar-se. Além disso, o exemplo dentro de casa e o estudo auxiliam a reforçar a tradição de solidariedade. Em alguns casos, a influência política e ideológica também existe, bem como a expectativa de troca simbólica, seja por experiência de vida ou afetividade.

Então, de certa forma, os ensinamentos religiosos contribuem para uma predisposição da pessoa em realizar uma atividade solidária e voluntária, pois, segundo essa afirmação, faz parte da formação do religioso. Essa predisposição é demonstrada, por exemplo, na pesquisa de Hill e Dulk (2013). Os autores relatam que educação e religião são normalmente associados ao voluntariado e, a partir disso, investigam se os diferentes tipos de escolas de ensino médio – não religiosas públicas ou privadas, protestantes, católicas – influenciam o voluntariado entre adolescentes de 13 a 17 e também em sua fase de jovens adultos, entre 18 e 23 anos. Parte-se do pressuposto que escolas e igrejas são os espaços mais fartos de se conseguir voluntários, pois são espaços de grande interação e com construção de noção de coletividade e humanidade.

Na pesquisa, os autores identificaram que as pessoas que estudaram em escolas de ensino médio protestantes tinham cinco vezes mais chance de continuar a ser voluntário na vida adulta do que aquelas que estudaram em escolas públicas laicas. E as de escolas privadas têm mais da metade da chance de continuar do que as de escolas públicas. E mais de três quartos dos protestantes dizem ser voluntários em atividades voluntárias religiosamente organizadas (ainda que possua ligação com seculares também), contra cerca de 50% de pessoas advindas de escolas católicas.

Com a pesquisa de Hill e Dulk (2013), observa-se, portanto, que as pessoas que passaram por escolas com ensinamentos religiosos estavam mais propensas a serem voluntárias, ainda mais se protestantes. Os luteranos se enquadram nesta categoria e, ainda que não se possa adotar o índice exclusivamente para luteranos,

pode-se compreender que a religião luterana também possui influência sobre o trabalho voluntário, ainda que não se possa dizer se mais ou menos do que outras religiões.

Trazendo estritamente à realidade luterana, Paixão (2004) afirma que:

Compreender as dimensões da ação, da práxis social da Igreja na realidade brasileira tem a ver com suas motivações para o exercício do voluntariado. Pensando no voluntariado religioso, especificamente o luterano, não podemos passar de largo da ética luterana. Esta afirma que o sujeito vai ajudar/servir ao outro não para alcançar um lugar no céu, mas como gratidão ao amor de Deus pela humanidade. Então, podemos afirmar que esta ética corresponde à ação da Igreja no mundo, tendo como seu interlocutor, a outra pessoa. Esta outra pessoa é seu semelhante. Este semelhante pode estar numa situação de sofrimento, injustiça ou opressão, mas isso não constitui desigualdade entre os seres humanos. Apenas tem-se uma situação onde a pessoa encontra-se fragilizada. Então, a ação da misericórdia – entendida como ação da Igreja no mundo – precisa dialogar com esta outra pessoa para que ela restitua sua dignidade e possa seguir seu próprio caminho. Nesse sentido, o voluntariado religioso pode ser esta ação que resgata dignidade. (PAIXÃO, 2004, p. 79)

Na pesquisa realizada por Paixão (2004) com um grupo de mulheres luteranas – pertencentes à classe média, casadas e sem atividade remunerada –, foram observadas características assistenciais e pessoais de motivação. A autora detectou apenas uma referência de motivação puramente pela fé, mesmo sendo um grupo unido a partir da origem religiosa, além da espera da recompensa divina pelas atividades. Silva (2004b), por sua vez, analisa que as pessoas buscam no voluntariado experiência de vida, experiência profissional e afetividade. É uma troca, em que se dá aquela atividade para que se ganhe aquilo que faz falta.

Além disso, existem alguns outros fatores que podem influenciar esse trabalho voluntário. Segundo Silva (2004a), existem pessoas que realizam trabalho voluntário desde que este não altere sua rotina, não cause problemas ou preocupações, nem faça desaparecer o tempo livre. Paixão (2004) chama isso de egocentrismo, de ética indolor.

Outra questão é o caráter solidário envolvido no trabalho voluntário, de “ajudar ao próximo”. Paixão (2004) ressalta, porém, a importância do grupo informal, dos laços de amizade, para a continuação do trabalho voluntário, que acaba sendo motivo maior do que a própria atividade voluntária por si e o auxílio ao outro. O grupo de mulheres pesquisado pela autora fala do trabalho como forma de terapia, mostrando que, apesar de entenderem como ajuda ao próximo, o trabalho faz bem para o próprio voluntário, a ajuda propicia sentimento de prazer nos voluntários. Mas não

existe uma reflexão maior sobre isso, na ajuda em si e na promoção da liberdade e melhoria de vida do próximo. A lógica acaba sendo ajudar para ser ajudado.

O modelo de pensamento sobre gestão (de pessoas, principalmente) das organizações privadas e públicas não consegue captar toda a complexidade da questão e os aspectos únicos que envolvem a gestão do voluntariado (DIAS; PALASSI, 2007). Portanto, estudar os sentidos do trabalho é um primeiro passo para compreender melhor o que é essencial para os voluntários, para que se possa pensar em aspectos da gestão desse trabalho. Na organização luterana estudada, uma novidade é a eleição conjunta de todas as comunidades para que haja uma uniformidade de períodos, para que seja possível que esses candidatos sejam capacitados e orientados sobre suas funções, para executarem da melhor forma possível. Isso também agrega pelo compartilhamento de experiências e pela convivência com outras pessoas que lidam com os mesmos assuntos no dia a dia.

Preocupar-se com a gestão do voluntariado nas igrejas é essencial para a própria manutenção de sua estrutura e seu funcionamento. No sínodo estudado, são cerca de 1.500 pessoas que trabalham em função de gestão voluntária, sem contar as pessoas que trabalham voluntariamente com a área de ensino, seja pela educação infantil ou de adolescentes (catecismo). Para fazer um comparativo, na mesma área existem cerca de 44 ministros, o que mostra o grande suporte que esses profissionais possuem para lidar com a gestão das comunidades.

Vários estudos se preocupam com o trabalhador e a qualidade de vida no trabalho. Sobre trabalho voluntário, próximo à área de estudos dos sentidos do trabalho (objeto do próximo capítulo), há pesquisas sobre motivação, dívida, comprometimento no trabalho, entre outros. Essas vertentes, apesar de diferirem fortemente da linha aqui apresentada como foco de trabalho, podem clarear alguns elementos que podem ser observados nesses trabalhadores voluntários.

A motivação influencia o voluntário na medida em que a ação realizada pode, ao mesmo tempo, atender aos seus interesses pessoais quanto a interesses coletivos, além de ser influenciada pelo contexto sócio-histórico-cultural do indivíduo (BAVARESCO, 2004). Portanto, não é possível chegar a apenas uma motivação que leva as pessoas a realizar um trabalho voluntário, seja na igreja ou fora dela.



Pode-se analisar também pela ótica da dádiva, em que os trabalhadores voluntários executam tarefas pelo sentimento de retribuição. Silva (2013) estuda o trabalho voluntário como expressão de dádiva, que é tomado pelo altruísmo e vai contra ao interesse instrumental, mas espera o retorno sentimental e social, por meio das relações e das amizades, por exemplo, ou do prazer de desenvolver a atividade. O voluntário entende, segundo o autor, que o outro que é ajudado pelo seu trabalho está em uma situação diferente da sua e, por isso, deve ser auxiliado para que haja igualdade, simetria social. Mas além de boa vontade, é importante que o voluntário tenha alguma habilidade que permita que ele execute a atividade a qual se propõe a executar.

O comprometimento, por sua vez, pode ser analisado por três dimensões de acordo com o enfoque afetivo (JAUSSI, 2007), em que todas influenciam, mas são tratadas separadamente (diferentemente de outros autores). Essas três dimensões são: vontade de exercer um esforço, identificação com a organização e afeto positivo pela organização.

Podemos utilizar como aproximação do que é falado na área, mas a intenção não é medir o comprometimento organizacional como fazem esses indicadores, mas perceber que essas dimensões também estão presentes nos sentidos do trabalho para as pessoas entrevistadas. Esse modelo ajuda a clarear as dimensões que podem ser analisadas.

Maciel e Camargo (2011) também tentam compreender o comprometimento das pessoas com o trabalho. Segundo os autores, o comprometimento é influenciado pela satisfação global com a organização. Em sua dimensão afetiva, relaciona-se com a ligação emocional com a organização; e na instrumental, aquilo que se perderia ao deixá-la. Por conta dessas dimensões, o trabalhador passa a ter comprometimento moral com a organização.

Apesar de não ser abordado por Maciel e Camargo (2011), o comprometimento com o trabalho no caso de voluntários não está ligado à dimensão instrumental (pelo menos não diretamente), mas pode-se dizer, baseando-se em evidências dos outros autores citados, que está fortemente relacionado à ligação emocional com a organização, com a atividade em si e com as pessoas auxiliadas.

Por outro lado, Caldana e Figueiredo (2008) trazem a ideia de que o voluntariado faz parte da construção da subjetividade, algo que o trabalho assalariado e submetido ao capital não consegue suprir inteiramente. Segundo os autores, o trabalho voluntário consegue preencher lacunas de estima, reconhecimento e satisfação nos sujeitos, sendo um momento de alívio de tensões sentidas no meio social.

Os autores também tratam da sustentação do voluntariado pela convicção religiosa, em que se realiza boas obras em busca de salvação (apesar da igreja luterana não acreditar nisso), mas também como forma de amor ao próximo. Necessidades afetivas, segundo os autores, também são tidas como principais motivos para execução desse trabalho em boa parte dos casos (CALDANA; FIGUEIREDO, 2008).

Caldana e Figueiredo (2008) também afirmam que na pesquisa realizada foram apontados benefícios para o próprio voluntário, fazendo com que não só a pessoa que recebe o resultado desse trabalho seja beneficiada. O bem-estar e os benefícios percebidos, como relacionamento interpessoal e a própria saúde, faz com que esses voluntários continuem exercendo suas atividades por mais tempo.

As pessoas se envolvem pelo prazer de atuar por uma causa, de se sentir útil e pelo seu bem-estar psicológico, além de poder compartilhar experiências e momentos com o outro. Por outro lado, a organização também deve oferecer condições para que os voluntários executem seu trabalho e tenham de fato uma experiência positiva (CALDANA; SOUZA; CAMILOTO, 2012).

Ter um trabalho formal não significa não estar disposto ou apto a também fazer trabalho voluntário (CAVALCANTE; SOUZA; CUNHA; NASCIMENTO, 2010). Segundo Cavalcante et al. (2010), o voluntário abdica de tempo e de talentos em prol da sociedade, como uma atitude solidária, altruísta. Na pesquisa dos autores, não se mostrou relevante a profissão, a escolaridade, o estado civil ou o fato de ter filhos ou não para iniciar um trabalho voluntário. Assim, não haveria um padrão para este caso, que estudou a Pastoral da Criança – projeto ligado à Igreja Católica.

Pensando-se pelo aspecto do servir, é fundamental compreender o voluntariado religioso (cristão) e diferenciá-lo do civil. Limberger (2011) faz a argumentação relatando situações que Jesus serviu pessoas – como o lava-pés e a Santa Ceia – e traz o que a Bíblia apresenta de que aqueles que servem ao outro, servirão também a Deus.

A recepção dos voluntários também é de suma importância, tanto que no caso estudado pelo autor existe uma equipe especialmente voltada para essa recepção. Pela história da pessoa entrevistada por Limberger (2011), a mudança de vida e início do voluntariado se iniciou a partir do momento em que ela procurou a igreja (o padre) e foi muito bem acolhida. A partir disso, ela começou a se sentir aceita e parte do grupo, se identificou, fazendo com que quisesse se envolver mais.

Além disso, como voluntário tem-se a possibilidade de exercer atividades que talvez não se tenha espaço no cotidiano do emprego, por exemplo. Limberger (2011) vai além ao trazer a importância para o desenvolvimento pessoal do voluntário:

[...] o serviço voluntário, na medida em que permite que a pessoa explore seus potenciais e imprima seu modo pessoal de realizá-lo, contribui para maior auto conhecimento, melhora da auto estima e humanização da vida. Ao mesmo tempo, a exigência de uma vida verdadeiramente cristã, aponta para um processo contínuo de crescimento, dando um sentido de continuidade pessoal, grupal e institucional ao trabalho realizado. A interiorização dos valores culturais cristãos e os vínculos pessoais e institucionais possibilitam organizar uma história que passa a ter um rumo, uma direção que significa os atos praticados no dia a dia, um sentido que alcança todo o viver. (LIMBERGER, 2011, p. 69)

Conforme pode-se observar, o trabalho voluntário pode ser compreendido por várias correntes, o que auxiliou, inclusive, na criação dos roteiros e na análise das entrevistas. Porém, o foco da pesquisa aqui proposta é compreender os sentidos do trabalho voluntário. Assim, o próximo item é todo dedicado ao assunto, para que seja utilizado como base para posterior análise.

#### 4. SENTIDOS DO TRABALHO

A partir da ideia de centralidade do trabalho, é interessante estudar os aspectos que constroem os sentidos do trabalho e o que leva os indivíduos a trabalhar. As transformações das relações de trabalho contemporâneas podem ter implicações nos sentidos dados ao trabalho e a forma de gerenciá-lo nas organizações (ARAÚJO; SACHUK, 2007; COUTINHO, 2009).

Optou-se, portanto, por essa perspectiva de estudo dos sentidos do trabalho para compreender o ponto de vista dos trabalhadores de seu próprio trabalho, as condições e sofrimentos que passam, também as motivações e o contexto profissional e de vida em que estão envolvidos, possibilitando maior entendimento do que se passa com esses indivíduos. Mesmo que sentidos do trabalho sejam estudados principalmente em ambientes insalubres ou trabalhos precários, o interesse aqui é articulá-lo com a ética do trabalho e compreender essa realidade a partir de trabalhadores voluntários de uma instituição religiosa.

Assim, entre os aspectos estudados para entendimento dos sentidos do trabalho está a trajetória laboral do sujeito<sup>13</sup>. Em nosso caso, há a peculiaridade de que o trabalho estudado não é referente à profissão dos indivíduos. Sendo assim, além de analisar a trajetória de trabalho dentro da igreja, também é importante conhecer alguns aspectos da profissão dessas pessoas, que auxiliam na formação dos sentidos que o trabalho voluntário religioso representa para elas.

Atualmente, é difundida na área de estudos sobre sentidos do trabalho a vertente tradicional, voltada a encontrar as principais variáveis que influenciam o sentido do trabalho (GOULART, 2009; OLIVEIRA, et al., 2004; TOLFO; PICCININI, 2007; MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Porém, aqui foi escolhida outra vertente existente, advinda da psicologia, que convida a refletir sobre o assunto e compreender a construção social dos sentidos, não tendo como objetivo criar variáveis genéricas de entendimento, mas mostrar e compreender o seu processo de construção em determinado contexto sócio-histórico-cultural (RASERA; JAPUR, 2005). A seguir, são apresentados os aspectos básicos de cada uma dessas vertentes.

---

<sup>13</sup> Utilizado por Coutinho (2009), por exemplo.

#### **4.1. A visão tradicional do sentido do trabalho**

O sentido do trabalho tem sido alvo de estudo de vários autores nos últimos anos (COUTINHO et al., 2013; COUTINHO; DAL MAGRO; BUDDE, 2011; DAL MAGRO; COUTINHO, 2009; DOURADO et al., 2009; GOULART, 2009; GRAF; COUTINHO, 2011; GRAF; DIOGO; COUTINHO, 2010; MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; OLIVEIRA, et al., 2004; ROSA; TURETA; BRITO, 2006; TOLFO; PICCININI, 2007). Grande parte deles se baseia nos estudos do grupo Meaning of Work (MOW), que considera que o trabalho é central para o ser humano, formado pelo conjunto de variáveis pessoais e ambientais, e o seu sentido é, portanto, envolvido por três temáticas principais: a centralidade do trabalho, as normas sociais e as metas e resultados laborais (DOURADO et al., 2009; GOULART, 2009).

Outro clássico relevante na área de estudos, e que se assemelha ao trabalho do grupo MOW, é o de Hackman e Oldham, utilizado, por exemplo, por Dourado et al. (2009), Morin (2001) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Para Hackman e Oldham (1975), o trabalho tem sentido a partir da variedade das tarefas, da identidade do trabalho e do seu significado, ou seja, de acordo com a possibilidade de se utilizar capacidades diferentes em sua execução, de visualização e entendimento de seus objetivos e do seu significado para o ser humano enquanto tal.

Da mesma forma, Morin (2001) identifica que o trabalho tem sentido se tiver objetivo, acarretar benefícios às outras pessoas, corresponder aos anseios e possibilitar a superação e o exercício de poder. Resumidamente, o trabalho deve ter utilidade e corresponder aos interesses do indivíduo, sendo que, na falta disso, não há sentido no trabalho.

Oliveira et al. (2004) estudaram o que alunos de um curso de pós-graduação entendem como trabalho, o porquê de trabalharem e o que seria um trabalho com sentido ou não. A partir dessas questões, chegam à conclusão de que o trabalho é central para esses indivíduos e que um trabalho com sentido é influenciado por quatro variáveis (e o trabalho sem sentido, a falta delas): o significado do trabalho para o trabalhador; o valor e a centralidade conferida pelo indivíduo ao seu trabalho; a convergência com os valores éticos individuais; e a razão pela qual trabalha.

Já Morin, Tonelli e Pliopas (2007) classificam os resultados de sua pesquisa em sentidos do trabalho para o indivíduo, para a organização e para a sociedade. Assim, o trabalho com sentido é aquele que: contribui para a autonomia e sobrevivência do indivíduo; possibilita agregar habilidades e conhecimento e crescer na carreira; permite contribuições da pessoa na sua construção; é fonte para a construção da identidade do trabalhador; é útil para a organização; promove o pertencimento a um conjunto social e um bom relacionamento entre as pessoas; e contribui para a sociedade de alguma forma.

A partir da breve descrição dessas pesquisas, percebe-se a preocupação em identificar variáveis de influência e buscar a gênese dos aspectos que dão sentido ao trabalho. Esta pode ser uma visão abrangente, mas que não tem grande preocupação em aprofundar-se e entender o processo de construção de sentidos, ao não considerar o contexto e as mudanças sociais, buscando categorias universais determinantes do sentido do trabalho.

Entendendo que por meio do sentido do trabalho é possível compreender a realidade e a sociedade, bem como questionar aspectos desse trabalho e como ele poderia ser melhorado, o assunto pode ser explorado de forma mais aprofundada, com mais riqueza de detalhes. Assim, com a próxima seção, pretende-se demonstrar uma alternativa de estudo, mostrando as contribuições do construcionismo social para esta temática, que é a base teórica para a pesquisa realizada.

#### **4.2. Construcionismo social e contribuições para o estudo dos sentidos do trabalho**

O movimento construcionista não é novo e nem possui um grande número de proponentes (GERGEN, 2009). Ainda assim, nos últimos anos, podem ser observadas algumas iniciativas em estudar epistemologicamente a vertente e outras para compreender os sentidos do trabalho a partir dela (ARENDT, 2003; GERGEN, 2009; GRAF; COUTINHO, 2011; GRAF; DIOGO; COUTINHO, 2010; LIMA et al., 2013; RASERA; JAPUR, 2005; ROSA; TURETA; BRITO, 2006).

A contribuição do construcionismo social é entender como se apresentam e como se formam os sentidos do trabalho, portanto, compreendê-lo como um processo, não

como algo dado que é possível delimitar o que é ou o que o determina. Assim, não busca uma visão objetiva da realidade, mas compreendê-la a partir da “determinação histórico-cultural” e da linguagem utilizada para sustentá-la. Ou seja, não investiga o objeto, mas os meios pelos quais se apresenta (RASERA; JAPUR, 2005).

A diversidade de padrões de sentidos relacionados ao trabalho – positivos, neutros e negativos – que o grupo MOW encontrou em seus estudos, pode advir de “diferentes modelos de organização do trabalho” (OLIVEIRA et al., 2004, p. 4). Porém, essa diversidade de padrões de sentidos não se deve apenas a isso. De acordo com o construcionismo, na verdade, não haveria como encontrar um padrão para tipos de organização do trabalho, mas cada ambiente e grupo social constrói sua realidade, a partir do tempo histórico e da construção cultural e social de determinada sociedade a qual estão inseridos.

Portanto, a crítica ao estabelecimento quantitativo de variáveis pode ser considerada, neste caso, a diferença mais perceptível em comparação à abordagem tradicional em estudar o sentido do trabalho, pois a realidade é construída socialmente. E, assim, não pode ser analisada objetivamente e de forma atemporal, buscando categorias a-históricas únicas de entendimento e que se aplicam a diversas situações, variando apenas de acordo com a organização do trabalho. Isto porque de acordo com as circunstâncias sociais, a maneira de definir algo se realinha com o passar do tempo (GERGEN, 2009).

A perspectiva construcionista, de forma geral, busca compreender a especificidade cultural e histórica de determinado grupo social; entende que os relacionamentos humanos e a linguagem é que produzem e sustentam o conhecimento e a realidade; enxerga que as maneiras de descrever o mundo também influenciam as formas de ação; e preza por uma postura crítica e reflexiva da realidade (RASERA; JAPUR, 2005). Além disso, escuta múltiplas vozes para a compreensão do sentido, que não é construído individualmente, mas coletivamente (ROSA; TURETA; BRITO, 2006).

Rasera e Japur (2005) também apontam as principais críticas ao construcionismo, que é acusado, por exemplo, de privilegiar o discurso em detrimento da simples experiência individual; de negar a realidade, ao pregar a construção social do real; de ser relativista ontológico, moral e conceitual, pela multiplicidade de opções aceitáveis para a compreensão das construções sociais; de não contribuir para o

progresso científico – por questionar a própria ideia de progresso; e de beirar o elitismo, por alguns proponentes isolarem perspectivas diferentes.

Porém, essas críticas, na verdade, são os aspectos que constituem o construcionismo como opção de abordagem do conhecimento. Ao dar ouvidos ao coletivo e não apenas ao individual, quer compreender melhor a realidade e a multiplicidade de entendimento de práticas. O construcionismo não é descolado da realidade, mas acredita que existem diferentes pontos de vista de uma mesma realidade. Para o indivíduo, a forma como ele enxerga o mundo, a partir de suas experiências em determinado contexto sócio-histórico, é natural, é a sua forma de conceber o mundo (BERGER; LUCKMANN, 1974). Devido a isso, não é possível chegar a uma verdade única, e sim em pontos de vista sobre determinado aspecto. Por conta disso, inclusive, é lógico pensar na produção de sentidos de várias pessoas em determinado contexto, e verificar sua multiplicidade.

O relativismo se dá pelo descrédito à ideia de uma lei universal que seja aplicada a qualquer caso. Mas, nem por isso, tudo pode ser considerado, pois sempre existirão regras normativas. Porém, a abordagem construcionista sugere que “estas regras [sejam] situadas histórica e culturalmente – sujeitas, portanto, à crítica e à transformação” (GERGEN, 2009, p. 303). E certo elitismo lhe é atribuído por confrontar a ideia de poder e liberdade do indivíduo, por exemplo, justamente por entender que o sujeito é construído socialmente.

Assim, esses apontamentos destacados por Rasera e Japur (2005) são justificáveis na medida em que não interferem em sua validade acadêmica, pois o construcionismo busca justamente

[...] produzir inteligibilidades teóricas que sustentem a coordenação da ação humana a partir de valores e convenções já legitimados socialmente, bem como promover uma série de críticas às convenções sociais, seja através de uma crítica da prática científica, ou de outras práticas da cultura, ou mesmo de uma crítica que leve à ruptura geral do convencional. (RASERA; JAPUR, 2005, p. 28)

Para Gergen (2009, p. 314), a pesquisa construcionista social abandona “a dicotomia sujeito-objeto” e busca “explicar os processos pelos quais as pessoas descrevem, explicam, ou, de alguma forma, dão conta do mundo em que vivem” (GERGEN, 2009, p. 301), buscando interagir o entendimento compartilhado atual com o que era considerado anteriormente e o que poderá existir.



Partindo dessa concepção, entende-se o método usado por Graf e Coutinho (2011), que utilizam a investigação do presente, do passado e do futuro em suas análises. A relação entre novos e antigos sentidos é estabelecida pelo sentido contextualizado, sendo passível sempre de renovação, pois não são apenas as mensagens que transmitem significados, mas o contexto e as condições do momento (ROSA; TURETA; BRITO, 2006). Assim, é resultado da interação, da relação das pessoas, e, por isso, o construcionismo leva em consideração os aspectos históricos e culturais (GERGEN, 2009; LIMA et al., 2013) que influenciam determinado trabalho e a produção de sentidos.

Essas ideias também convergem com alguns aspectos já apresentados por Berger e Luckmann (1974), que entendem que a realidade é construída socialmente e que os acontecimentos coletivos possuem uma unidade que faz sentido a partir do entendimento do passado, do presente e do futuro. A partir do entendimento da relação desses aspectos é que conseguimos compreender os aspectos simbólicos dessa realidade construída. As atividades do presente se baseiam em um passado que fornece uma memória compartilhada pelos indivíduos, e o futuro aparece como uma referência para suas ações.

O construcionismo utiliza em sua análise principalmente o discurso, em que “a formação discursiva é constituída por ideologias [...], ou mais precisamente, pelas posições assumidas dentro de um determinado contexto sócio-histórico e que dão sentido às palavras. [...]” (ROSA; TURETA; BRITO, 2006, p. 45). Assim, o estudo dos sentidos do trabalho, metodologicamente, é efetuado a partir das falas e narrativas dos indivíduos, influenciados por inúmeros “[...] fatores sociais, econômicos, políticos nos quais as pessoas são envolvidas no curso de suas vidas.” (GRAF; COUTINHO, 2011, p. 98).

Dessa forma, para conseguir apreender os sentidos do trabalho, pode-se, metodologicamente, utilizar a trajetória de vida dos pertencentes a esse grupo, compreendendo passado, presente e futuro de cada um, de encontro à metodologia utilizada por Coutinho (2009) e Graf e Coutinho (2011), por exemplo, para mostrar a construção do sentido para esses sujeitos. Mas também deve se basear na ética e nos valores que esses indivíduos possuem e compartilham, a partir de construções realizadas em conjunto, por meio de discussões, comportamentos e consensos de um determinado grupo.

Pode-se concluir que a relevância de estudar os sentidos do trabalho, adotando o construcionismo social, se deve a sua forma de tentar ser mais aprofundado; de investigar a construção da realidade; e de proporcionar novos olhares. Portanto, o construcionismo apresenta-se como uma vertente enriquecedora para a área dos estudos sobre os sentidos do trabalho, principalmente por valorizar o processo de construção de sentidos em detrimento de um olhar para o estático. Assim, a partir do entendimento da ética luterana estudada, dos estudos sobre trabalho voluntário e sobre sentidos do trabalho na ótica do construcionismo social, é possível traçar o método de pesquisa, discutido no próximo capítulo.

## **5. MÉTODO DE PESQUISA**

Para a realização dos objetivos deste estudo, adotou-se a abordagem qualitativa de pesquisa. Isso porque os métodos qualitativos são mais sensíveis para o entendimento dos sentidos, principalmente por se preocuparem em compreender detalhes, não generalizando a partir de uma grande abrangência (SPINK; MENEGON, 2004), sendo assim adequados a esta pesquisa.

Para o entendimento do método, a seguir são apresentadas as questões éticas envolvidas e são delimitados a organização e os participantes da pesquisa, os procedimentos para obtenção dos dados e os procedimentos adotados para a análise dos dados.

### **5.1. Questões éticas**

Houve preocupação com questões éticas de pesquisa em todas as atividades desenvolvidas. Assim, inicialmente, foi apresentado o projeto à organização<sup>14</sup>, dando ciência dos aspectos que seriam estudados, da confidencialidade dos dados obtidos e da ocultação da identificação da instituição e dos participantes. Com a autorização concedida e os documentos necessários, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo, que aprovou o projeto sem ressalvas.

A obtenção dos dados foi efetuada mediante o esclarecimento das condições de pesquisa a todos os participantes envolvidos, em conjunto com a utilização do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B) que foi assinado pelos que participaram da pesquisa, ficando claro que poderiam desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

### **5.2. Organização e participantes**

A organização que é unidade de análise dessa pesquisa é um Sínodo pertencente a uma igreja luterana com sede em um estado da Região Sudeste. Sínodo é uma

---

<sup>14</sup> A apresentação do projeto pela pesquisadora e a autorização para realização da pesquisa aconteceu em reunião da diretoria sinodal no dia 9 de maio de 2014.

estrutura regional da Igreja, ou seja, abrange certa região geográfica, que é constituído pelas paróquias e comunidades dessa região. A Igreja, em nível nacional, é formada por 18 sínodos, que são subordinados às decisões tomadas em âmbito nacional.

Segundo a Constituição da Igreja (2011), cada Sínodo é formado pela Assembleia Sinodal, o Conselho Sinodal, a Diretoria Sinodal e o Conselho Fiscal, como especificado anteriormente. Na instituição, iremos focar especialmente a diretoria sinodal, formada pelos seguintes cargos: presidente, vice-presidente, secretário, vice-secretário, tesoureiro, vice-tesoureiro, pastor sinodal, vice-pastor sinodal e representante do Sínodo no Conselho da Igreja. Portanto, nove cargos e oito pessoas<sup>15</sup> estão envolvidos diretamente com o estudo aqui proposto.

Essa diretoria é composta por ministros<sup>16</sup> e leigos. O único que possui cargo remunerado pelo Sínodo é o pastor sinodal, que tem como obrigação o acompanhamento da diretoria, apesar de não presidi-la. Ainda assim, foi considerado como parte da análise, por compor o grupo de trabalho. Os outros ministros atuam em paróquias no interior do estado, sendo que a função na diretoria sinodal não faz parte de suas atribuições enquanto ministro, por isso, também é considerado trabalho voluntário. Os leigos são aqui considerados pessoas membros das paróquias do Sínodo e, portanto, da Igreja, mas que não possuem formação teológica e nem qualquer vínculo empregatício com a estrutura da organização.

Esse nível de diretoria, regional, foi escolhido porque seus integrantes não são iniciantes no trabalho da Igreja, por já possuírem trajetória de trabalho nas comunidades e paróquias. Espera-se, com isso, que o grupo tenha experiência acumulada e, portanto, represente de forma mais fidedigna as concepções luteranas, além de ser um grupo com responsabilidades que, ao tomar decisões, por exemplo, afeta o universo de cerca de 60.000 pessoas ligadas ao Sínodo.

---

<sup>15</sup> Durante a pesquisa, uma mesma pessoa ocupou os cargos de secretário e representante do Sínodo no Conselho de Igreja.

<sup>16</sup> A Igreja estudada possui formação em três ministérios: diaconal, catequético e pastoral, que podem ser exercidos por homens e mulheres. Aqui estes três tipos não serão diferenciados, pois no Sínodo estudado, ainda que haja também ministros das duas primeiras formações, todos atuam em funções pastorais nas paróquias, não diferenciando o trabalho entre eles.

### **5.3. Procedimento para obtenção dos dados**

Para que fosse realizada uma pesquisa qualitativa, englobando a percepção dos sentidos, a obtenção de dados possuiu etapas tanto de acompanhamento e percepção de aspectos cotidianos individuais quanto coletivos. Individualmente, esses aspectos foram abordados por meio de entrevista com os participantes, enquanto coletivamente foram observados os relacionamentos e ações na observação não-participante de reuniões da diretoria. Essas etapas são esclarecidas nos itens que seguem.

#### *5.3.1. Observação não-participante*

A observação não-participante, conforme termo empregado por Flick (2004), é utilizada para a observação que não possui intervenção do pesquisador, ou seja, o pesquisador quer ser um observador do participante no ambiente. E, como resultados do procedimento, são gerados diários de campo.

Nesta pesquisa, essa observação se deu em reuniões da diretoria do Sínodo, que, ordinariamente, são mensais. Foram escolhidas as reuniões para observação porque não há local de trabalho fixo e específico destes participantes. O trabalho deles é fluido e inclui, por exemplo, representações em eventos sinodais e nacionais, envio de comunicações, resolução de conflitos e atendimento a questões legais, como é o caso de registro de atas (pelo secretário) e preparação de prestação de contas (pelo tesoureiro). Porém, essas atividades não são sistemáticas, dificultando o acesso a esses momentos, que são adequados de acordo com a rotina de cada indivíduo. Assim, as reuniões se apresentaram como possibilidade de observação sistemática pela sua periodicidade e também como ponto de encontro e discussão do trabalho dos participantes.

Além disso, é importante ressaltar que a observação dessas situações tem como objetivo possibilitar a visualização dos indivíduos em um ambiente de trabalho e em contato com os demais participantes. Isto é relevante para a pesquisa por possibilitar a observação da interação desses integrantes, o comportamento e as emoções envolvidas nessas situações e a construção das tomadas de decisão do grupo.

### 5.3.2. Entrevistas

Entrevistas para pesquisas qualitativas são relevantes para o aprofundamento de questões que forem levantadas durante a pesquisa, principalmente, nas observações, além de permitir compreender melhor a visão de mundo dos participantes (GASKELL, 2002). Por conta disso, aparece como essencial para a compreensão dos sentidos que os participantes atribuem ao trabalho, no caso, voluntário.

As entrevistas foram realizadas com os membros da diretoria do Sínodo, num total de sete pessoas (excluindo o pastor sinodal, que não é voluntário; e o cargo de representante no Conselho da Igreja, que é ocupado pela mesma pessoa que é secretária). O roteiro foi semiestruturado – podendo ser visualizado no APÊNDICE A – para abordar questões importantes para a pesquisa, sem deixar de lado a fluidez da entrevista, nem pontos de vista relevantes para os entrevistados.

Nas entrevistas, foram abordadas questões sobre a trajetória de vida de cada um, para a visualização de aspectos de influência dos contextos vivenciados pelos participantes, no presente e no passado, e de aspirações para o futuro. Segundo Coutinho (2009), essas trajetórias – profissionais, principalmente – auxiliam a compreensão dos sentidos do trabalho para os entrevistados, a partir de suas experiências singulares, mas também aspectos do trabalho de forma geral, como construções coletivas.

Além da trajetória de vida, também foram abordadas questões para entendimento de concepções sobre trabalho e ética, bem como de relacionamento deste trabalho na Instituição com o trabalho formal, remunerado, de cada um. Como parte da condução da entrevista, foi utilizada a técnica de associação de palavras, em que se utiliza um termo indutor para que o participante cite os primeiros termos relacionados que lhe vem à mente. Segundo Bardin (1977), essa técnica permite a visualização da percepção inicial e compartilhada do termo que está sendo investigado. Auxilia também a apreensão de sentido dado a determinado fator, justamente por conseguir absorver as principais concepções que o entrevistado possui sobre determinado tema.

#### **5.4. Procedimento para análise dos dados**

A análise dos dados se iniciou pela leitura dos diários de campo, que auxiliou na contextualização do ambiente de trabalho e também no entendimento da forma com que os participantes lidam com certos aspectos. Além disso, possibilitou que o roteiro fosse ajustado para melhor apreensão de alguns assuntos, como resolução de conflitos e a aproximação entre os membros nas reuniões.

Depois do ajuste do roteiro, as entrevistas foram realizadas de acordo com a disponibilidade de agenda dos entrevistados. As entrevistas foram todas transcritas e lidas sem categorização prévia. Para análise dos dados das entrevistas, foi utilizada a perspectiva de Spink e Lima (2004), no entendimento que a produção de sentidos é meio e fim da pesquisa. É uma atividade-fim por ser o resultado que a pesquisa objetiva, porém, também aparece como atividade-meio, por ser uma forma de interpretação dos dados.

Como estratégia para entendimento dessa construção de sentidos, foi utilizado o mapa de associação de ideias, proposto por Spink e Lima (2004). Esta estratégia foi utilizada, por exemplo, por Lima et al. (2013), que também inspirou a sua utilização nesta pesquisa, pela semelhança do objetivo da pesquisa – buscar os sentidos do trabalho para certo grupo de trabalhadores, no caso deles, pessoas com deficiência.

O mapa de associação de ideias tem como objetivo analisar o conteúdo do corpus em questão, mas transcende a análise de conteúdo propriamente dita, por analisar também o diálogo existente, a sequência lógica do discurso. Para organização dessa sequência, o mapa é dividido em linhas com os argumentos e em colunas com divisão em categorias. Para compreensão da construção da fala, lê-se a sequência das linhas, enquanto cada categoria se dá pela leitura das colunas. Assim, o pesquisador pode identificar tanto os trechos pertencentes a categorias quanto o processo de construção do argumento.

Depois da primeira leitura, foi possível identificar a existência de qualificadores utilizados pelos entrevistados – com exceção dos trechos das entrevistas exclusivamente descritivos, como perfil e rotina do entrevistado. Qualificadores, segundo Spink e Lima (2004), são falas usadas para exprimir a tonalidade afetiva com relação ao assunto tratado. São os “[...] termos, metáforas, sinais, figuras de linguagem e imagens utilizados nas conversações que dão origem à produção dos

sentidos acerca da realidade.” (LIMA et al., 2013, p. 52). No Quadro 1 é possível visualizar os qualificadores de um trecho da Entrevista 1, que deram indícios para a posterior categoria “Incentivo de outras pessoas”.

*Quadro 1 – Extrato de transcrição da entrevista A, mostrando indicações sobre uma posterior categoria “Incentivo de outras pessoas”.*

<b>Explicações</b> (Posterior categoria: Incentivo de outras pessoas)	<b>Qualificadores</b>
Então, o primeiro convite, que foi com o pastor [nome do pastor],  Mas aí os demais membros, componentes da diretoria, falaram assim: “Não, vai tranquilo que nós estamos juntos com você”.	eu me senti assim “não, realmente, eu tô apenas assim retornando aos poucos, eu me sinto extremamente incapacitado de estar conduzindo, ainda mais uma diretoria do conselho sinodal”.  Então, senti confiança nesse sentido de que vão me apoiar, vão me ajudar nas dificuldades que eu vou ter. E realmente isso aconteceu.

A partir da identificação desses qualificadores, foi possível visualizar justificativas com tons semelhantes em diferentes entrevistas, como é possível visualizar nos recortes de entrevistas apresentados nos quadros 2 e 3. As semelhanças encontradas possibilitaram começar a identificação de categorias de sentidos.

*Quadro 2 – Extrato de transcrições de entrevistas, mostrando algumas indicações sobre a categoria “Unidade”.*

<b>Entrevistado</b>	<b>Explicações</b> <i>Categoria: Unidade</i>	<b>Qualificadores</b>
A	Se esses movimentos dentro da igreja, se eles viessem no sentido de contribuir, sempre seriam bem-vindos. Só que o que a gente nota, por exemplo o movimento [nome], ele não veio para somar, ele veio pra dividir, infelizmente, entendeu?	E isso então, em todos os setores, se alguma coisa vem não pra somar, mas pra dividir, o dividido é difícil. O somar sempre é muito bom.
B	Além de achar que não acontecia [situações de conflito], e eu pude perceber que acontece,	o triste é você perceber que às vezes são por coisas tão pequenas, as pessoas não conseguem dialogar, e realmente um dos últimos conflitos foi onde eu pude perceber isso, a falta de diálogo, dificuldade de ouvir o outro, criou realmente uma situação muito difícil.



D	Ouvir que na igreja luterana tem correntes teológicas diferentes.	Pra mim isso é sempre uma tristeza
F	[...] Eu acho assim que não devia existir esse tipo de coisa dentro da igreja, um pastor conseguir dividir comunidade.	Quer dizer, isso não pode existir dentro da igreja. Devia ser o contrário, juntar, é comunidade! Não separar. Então assim, eu acho muito triste que isso aconteça dentro da nossa igreja.

O Quadro 2 apresenta apenas uma simplificação, com recorte de alguns pontos considerados para a identificação da categoria “Unidade”. Da mesma forma, o Quadro 3 apresenta, a seguir, uma simplificação da categoria “Identificação com a ética luterana”.

*Quadro 3 – Extrato de transcrições de entrevistas, mostrando algumas indicações sobre a categoria “Identificação com a ética luterana”.*

Entrevistado	Explicações <i>Categoria: Identificação com a ética luterana</i>	Qualificadores
C	[...] Então assim, na igreja luterana eu sempre... as coisas sempre me foram explicadas, eu sinto que eles não têm, não têm a intenção de colocar cabresto em ninguém. É uma liberdade muito grande, com responsabilidade.	E isso me encanta.
D	Eu sempre digo assim que o dia que a igreja luterana mudar a sua doutrina, o seu jeito de pensar e o seu jeito de ser, eu vou ser um dos primeiros a pendurar o meu talar, porque não quero. Então eu estou na igreja luterana por convicção,	Uma identificação. É um prazer.  entendo que ela tem coisas que... não é em si da igreja, mas das pessoas que fazem a igreja, que poderia mudar, mas acho que é um processo, estar sempre evoluindo. Mas a igreja luterana pra mim é princípio, é ética, é comprometimento.
F	[...] A gente vai mudando o jeito de fazer uma celebração, tudo bem. Agora, a questão da doutrina pra mim, ou eu acredito na doutrina e vivo ela ou não.	E aí eu... assim, me entristeceu muito.

Dessa forma, chegou-se à constituição de oito categorias em que o conteúdo das entrevistas foi classificado: Identificação com a ética luterana; Seriedade e imagem da instituição; Unidade; Condições e disposição em participar; Incentivo de outras pessoas; Relação com a profissão; Relacionamento agradável e de respeito entre a

diretoria; e Acompanhamento, suporte e reconhecimento. O capítulo 6 é dedicado para a apresentação da análise dos dados dos diários de campo e das entrevistas, a partir do que se pôde absorver pelo método apresentado.

## 6. OS SENTIDOS DO TRABALHO VOLUNTÁRIO: ANÁLISE DOS DADOS

### 6.1. Diários de Campo

As reuniões mensais da diretoria foram acompanhadas durante sete meses, de junho a dezembro de 2014, contabilizando, portanto, sete reuniões. As reuniões aconteceram na primeira ou segunda sexta-feira de cada mês, com início marcado para às 14h, e duração média de duas horas e meia. O ambiente é informal, há sempre comidas e guloseimas disponíveis e não há rigor com horários (normalmente as reuniões começavam com 15 a 30 minutos de atraso). Também há reserva de tempo para comemoração de aniversários do mês, com bolo e presente incluídos. As conversas são amigáveis antes, durante e depois da reunião. Inclusive, antes das reuniões, principalmente entre os ministros, há uma espécie de terapia, em que experiências e conselhos são trocados, em termos de acontecimentos nas comunidades em que atuam.

A religiosidade também sempre está presente no início das reuniões, com a leitura das Senhas Diárias (devocionário que possui versículos bíblicos para cada dia do ano) – em algumas, inclusive com reflexão rápida sobre o assunto – e oração pedindo benção e tranquilidade para a reunião. No encerramento das reuniões também há sempre a oração do Pai Nosso com as mãos dadas. Isso vai ao encontro ao orientado por Voigt (2010, p. 69):

[...] as próprias reuniões do presbitério não são momentos meramente administrativos e técnicos. Todas as deliberações e decisões devem acontecer na busca por compreender a vontade de Deus. Por isso as reuniões de presbitério não começam nem terminam de qualquer jeito. [...]

Com relação à participação, todos participam bastante dos assuntos de pauta. Mas de forma geral não discordam fortemente. Quando há divergências, normalmente alguém consegue convencer com argumentos, então, as decisões são tomadas por consenso. E é interessante observar o aproveitamento de competências de acordo com a profissão do voluntário. Como exemplo, na resolução de alguns assuntos, conta-se com o conhecimento do secretário, que atua como advogado. Então, é um aproveitamento das competências profissionais de cada um.

Com relação aos assuntos tratados, três tipos podem ser destacados como mais discutidos: administrativos, disciplinares e políticos. Em assuntos administrativos, é

obrigatório que o primeiro assunto de pauta da reunião seja a leitura da ata da reunião anterior. Outros assuntos administrativos são tratados, como definição de pontos de pauta para reunião do Conselho Sinodal e da Assembleia; pontos significativos que irão alterar o orçamento sinodal; novos projetos para o planejamento estratégico; linhas gerais de respostas a cartas; notícias sobre o sínodo perante a igreja nacional (exemplo: aumento de assinaturas, desempenho em campanhas etc.); comunicado de férias; apoio a lançamento de livro de um pastor; etc.

Com relação aos assuntos disciplinares, percebe-se grande dedicação a esses, especialmente com relação a paróquias ou comunidades que estão enfrentando problemas internos, em que membros e ministros estão em conflito, especialmente por correntes teológicas diferentes. Isso porque uma das correntes teológicas, que é fundamentalista, não segue diversas normas da igreja. Uma das questões observadas foi a situação de dois ministros que não estavam usando vestimenta apropriada nos cultos (talar) – inclusive uma reunião antes de começar a observação, foram convocados esses ministros para uma conversa disciplinar com a diretoria, que tem esse papel de chamar a atenção.

Outra situação é a paróquia em que dois ministros atuavam, um da vertente tradicional e outra da fundamentalista – o ministro da fundamentalista fez com que as pessoas que simpatizavam com ele se voltassem contra o outro pastor, pregando uma teologia moralizadora (que não é a proposta da igreja luterana), negando o ecumenismo, e discordando e incentivando o desrespeito a aspectos legais, como o envio de parte das contribuições para manter a estrutura regional e nacional apenas do movimento a que pertence e não da igreja como um todo e reclamando da intervenção do sínodo quando começaram os problemas (desrespeitando a estrutura formal da igreja). O pastor dessa linha fundamentalista foi despedido<sup>17</sup>, mas os membros que o apoiavam queriam que o pastor tradicional também fosse embora.

Outro caso que não possui relação com corrente teológica é o exemplo da representação de jovens do sínodo em um evento nacional, em que houve problemas de conduta de alguns jovens, o que acarretou reclamações com o pastor sinodal e que a diretoria teve que dar resposta e tentar contornar/melhorar a imagem do sínodo.

---

<sup>17</sup> Não há muitos detalhes sobre isso, pois já havia acontecido em reuniões anteriores.

Sobre assuntos políticos, destaca-se a preocupação com eleições sinodais, que esteve presente em diversas reuniões. Depois do período de confirmação das candidaturas em que se verificou que apenas o atual pastor sinodal era candidato, percebeu-se certo alívio entre a diretoria. Com relação à reeleição da própria diretoria, muitos já haviam demonstrado interesse em não continuar. Em reunião do Conselho Sinodal realizada depois do término do período de observação, houve a eleição da nova diretoria, em que permaneceram apenas os já eleitos pela Assembleia, que são o pastor sinodal, o vice-pastor sinodal e o representante do Sínodo no Conselho de Igreja. Os demais membros eleitos pelo próprio Conselho Sinodal são todos novos.

Além disso, em conversas informais antes e depois das reuniões, demonstrou-se preocupação também com a candidatura de um pastor a deputado estadual. É novidade um pastor dessa igreja ser candidato e, apesar da diretoria toda apoiar, parece ter havido resistência entre vários membros da igreja. O candidato inclusive compareceu a uma reunião para conversar e “pedir a bênção” para realizar a campanha e também o apoio da diretoria.

O que é importante observar é que a candidatura era apoiada pelos membros da diretoria, mas que o Sínodo em si não pode manifestar apoio, nem sugerir que os membros votem nele. Tanto é que o pastor não pôde exercer sua função durante o período e nenhum pastor ou liderança da igreja poderia manifestar apoio em momentos celebrativos, ou como dizem, “em púlpito”. Isso porque, segundo a ética luterana, se for pensada na liberdade cristã, cada membro é livre para decidir o que fazer, inclusive em votar em quem acha que deve, e a igreja não pode direcionar ou obrigar o voto de ninguém.

No geral, as reuniões são com clima leve e tranquilo. Apenas numa das observadas gerou-se um clima pesado, principalmente por conta de convidados que participaram da reunião, que apresentaram projeto com vários aspectos ainda pendentes e não souberam responder vários questionamentos. Os convidados acabaram levando para o lado pessoal, o que gerou o clima de desconforto.

A observação das reuniões contribuiu para a elaboração e melhoria do roteiro de entrevista e possibilitou melhor contextualização do trabalho exercido para compreender e analisar as entrevistas realizadas. No próximo item são

apresentados os entrevistados e o que pôde ser analisado das entrevistas, a partir da técnica de mapa de associação de ideias explicada anteriormente.

## **6.2. Entrevistas**

As entrevistas, como já comentado, buscaram envolver a historicidade das vivências, tratando sobre o passado, presente e futuro de cada pessoa, tanto a nível profissional, pessoal e dentro da igreja. Foram entrevistados sete membros da diretoria: presidente, secretário, tesoureiro e seus respectivos vices e o vice-pastor sinodal<sup>18</sup>, sendo quatro homens e três mulheres.

Apesar de serem homens e mulheres, todos serão denominados como “entrevistado”, para que não haja qualquer tipo de diferenciação entre gêneros, visto que este não é o foco da pesquisa e nem aparenta ser relevante perante os aspectos que se deseja analisar. As entrevistas aconteceram entre 26 de setembro de 2014 e 6 de dezembro de 2014, de acordo com a disponibilidade de agenda dos entrevistados. As entrevistas variaram entre 40 e 78 minutos, totalizando 419 minutos, quase sete horas.

Essa seção visa caracterizar os entrevistados, apresentando seus perfis e trajetórias de vida, a rotina de trabalho relatada por eles, a conceptualização dos entrevistados sobre emprego, trabalho e trabalho na igreja e, por fim, expor os sentidos do trabalho voluntário obtidos a partir da análise das entrevistas.

### *6.2.1. Entrevistados: perfis e trajetórias de vida*

O perfil dos entrevistados é compatível com o descrito na pesquisa IBGE (2012): brancos, formação elevada e com boa condição financeira. Todos são brancos, sendo a maioria de origem pomerana (apenas um que não), confirmando a relação da origem étnica com a tradição da religião (ROCHA; ZORZIN, 2012). Sobre a formação, três possuem nível de graduação e três de pós-graduação (sendo um mestre) e apenas um está ainda cursando uma graduação.

---

<sup>18</sup> Apenas o pastor sinodal não foi entrevistado, visto que o trabalho dele é remunerado e tem caráter diferenciado dos demais.

A condição financeira é mais elevada do que a esperada, variando de 3 a 50 salários mínimos, ficando em uma média de 12 salários por pessoa. Sobre as profissões dos membros, há três ministros pastores da igreja (formados em Teologia), um médico, um advogado, um gerente de relacionamentos institucionais e um coordenador de abrigo. Essas profissões apresentam certo status na sociedade, por estarem relacionadas a gestão ou a um trabalho como profissional liberal.

Percebe-se que todas são profissões que lidam com pessoas, não há nenhuma da área de exatas. Além disso, dos sete entrevistados, seis são profissionais ligados a instituições sem fins lucrativos e um a um órgão governamental, ou seja, nenhum deles é vinculado a empresas privadas convencionais. Essas características também podem contribuir para essa predisposição em atuar como voluntário na igreja, talvez até pela flexibilidade maior que se tem nessas áreas – apesar de não ser nada conclusivo, nem ser o foco de discussão dessa dissertação.

O perfil dos participantes da diretoria também se adequa a pesquisa sobre voluntariado que trata que pessoas casadas e com filhos tem maior predisposição a ser voluntário (GODOI; PICCOLI, 2012). As idades dos entrevistados variam de 35 a 63 anos, sendo que apenas um é solteiro e outro é divorciado, e apenas o solteiro não possui filho.

Interessante que a família, especialmente os filhos, é algo que aproxima essas lideranças à igreja. Um dos entrevistados tinha ficado afastado da igreja por um tempo, mas se reaproximou da igreja depois do nascimento da primeira filha. Outros citaram que participam e se dedicam à igreja principalmente para dar exemplo aos filhos e para fazer com que eles também se dediquem e sigam o caminho da religião. Dois dos entrevistados citaram com tristeza o fato de que os filhos atualmente, depois de adultos, não frequentam mais a igreja, mesmo com esse incentivo dos pais.

Outra questão interessante é que quase todos os entrevistados nasceram e foram criados em regiões do interior do seu estado de origem – sendo que seis deles nasceram no estado de abrangência do sínodo –, em regiões com grande presença luterana. Isso também está relacionado ao citado na literatura por Rocha e Zorzini (2012), sobre a aproximação da religião pela descendência e por tradição do local e dos familiares.

Com relação ao perfil e trajetória, a seguir é feito um pequeno resumo de cada entrevistado. O entrevistado A, que é médico, participou bastante enquanto criança e adolescente, frequentando o culto infantil, depois ensino confirmatório e grupo de jovens. Ficou afastado das atividades em comunidade a partir do momento que começou a cursar medicina. Quando sua primeira filha nasceu, retornou à igreja. Foi vice-presidente de sua paróquia por dois anos; presidente do sínodo por 9 anos (em gestões anteriores); vice-presidente do Concílio; e presidente do Concílio. Em 2014, foi, ao mesmo tempo, vice-presidente de sua paróquia, presidente do Sínodo e presidente do Concílio. Entende que trabalhar na igreja é também uma forma de aprendizado, “Porque a gente pode ver que a igreja em si não se restringe só ao que a maioria das pessoas pensa que é ir ao culto, no máximo participar de uma assembleia ou de uma diretoria.”.

O entrevistado B é advogado e tem pais que sempre foram ativos, mas ele começou a criar raízes próprias no ensino confirmatório e logo depois no encontro de jovens, chegando a fazer parte da diretoria do grupo de jovens por um tempo. Ficou também um período afastado da igreja, durante o pré-vestibular e parte da faculdade, mas depois retornou. Foi orientador do culto infantil e do ensino confirmatório; trabalhou como secretário e vice-secretário da comunidade e também da paróquia (há cerca de 9 anos, se revezando entre os cargos); participou do conselho fiscal da comunidade; foi secretário do Sínodo por 4 anos; foi representante do sínodo no Concílio; agora é representante do sínodo no Conselho da Igreja, com mandato até 2018. Além disso, participa de um grupo de danças folclóricas alemãs, que é ligado a uma comunidade da Igreja.

O entrevistado C, que é gerente de relacionamentos institucionais, começou o contato maior com a igreja ao entrar no ensino confirmatório e, logo depois, no grupo de jovens, pois seus pais só frequentavam cultos em datas especiais, não tinham grande envolvimento. Nesses grupos, criou vínculos e fez amizades, passando a também orientar o ensino confirmatório e o culto infantil. Também sempre participou de reuniões e de mutirões na comunidade, segundo ele “[...] não bastava só ir no culto, é muito pouco ir no culto e voltar pra casa, né, coisa que a minha família fazia, ir ao culto e voltar pra casa”. Depois, foi convidado a auxiliar no surgimento de uma nova comunidade, onde é membro hoje. Atualmente trabalha em um Albergue mantido pela igreja e atua na diretoria do sínodo, ficando mais afastado dos



trabalhos da comunidade em si por conta dessas atividades. Agora, pretende voltar a se dedicar mais à comunidade.

O entrevistado D no ensino confirmatório já era chamado de pastorzinho – o que veio ser a sua profissão. Desde pequeno ia aos cultos com a família para conduzir a música na igreja, além de sua mãe sempre atuar no grupo de mulheres, inclusive como coordenadora, e seu pai como presbítero. Segundo ele, “A diversão era na igreja, a preocupação na igreja, atividade era igreja. Então sempre muito ligado com a igreja.”. E hoje afirma:

Se tem uma coisa que me dá prazer é poder ser pastor da igreja, né. Você pode perguntar pra inúmeras pessoas, nunca você vai ouvir eu reclamando de salário ou de serviço ou... tenho uma paróquia enorme hoje, mas outras que passei, enfim. Tenho prazer de chegar em casa cansado, mas é um cansaço, assim, prazeroso. Poder dizer assim ‘Poxa, fiz o que eu gosto’. Não me arrependo de nada.

O entrevistado D é vice-presidente da diretoria sinodal e entrou especialmente pelo descontentamento com a gestão do pastor sinodal anterior, por isso, quis entrar para ajudar a mudar e desenvolver o sínodo com o atual pastor sinodal e o restante da diretoria.

O entrevistado E, também pastor e com formação superior em Direito, compreende que o seu exercício demanda atividades além da paróquia a que é designado, por isso, sempre se dispõe a participar de conselhos. Já foi da diretoria de duas instituições da igreja (por vários mandatos e em funções diferentes) e também coordenador de União Paroquial. Atualmente, é vice-pastor sinodal e faz parte do Conselho de Comunicação do Sínodo. “Eu me sinto como alguém que está a serviço, a serviço da Igreja”.

O entrevistado F, que é coordenador de abrigo, desde criança acompanhava o pai na banda da igreja e frequentava o culto infantil. Sempre trabalhou na área musical e também é formado como catequista, apesar de não exercer a função. Está em um período mais afastado, por conta de algumas decepções e também por estar em uma fase de não estabilidade, principalmente por conta da faculdade que está cursando. É divorciado (foi casado com um ministro da igreja) e os filhos não frequentam a igreja, o que também o desanima a participar – desde o início da observação das reuniões pela pesquisadora, este membro não compareceu. Já trabalhou muito com música, uma das áreas mais criativas do trabalho na igreja. Não havia antes participado de atividades mais práticas, talvez até por isso o choque

ao entrar na diretoria. Em sua história de vida, já iniciou e largou alguns cursos de graduação, aparentando ser uma pessoa que, se não está gostando de algo ou que está lhe incomodando, se afasta, não briga para buscar resolver. Até 2014, era representante dos catequistas no conselho sinodal, possibilitando que fosse eleito como vice-tesoureiro da diretoria, em um mandato tampão<sup>19</sup>.

O entrevistado G, que é pastor, sempre teve a família bastante envolvida com igreja. É coordenador de uma união paroquial (região que abrange algumas paróquias, sendo que o sínodo é formado por várias dessas regiões) e, por conta disso, faz parte do conselho sinodal e foi eleito para o cargo de vice-secretário. Foi convidado a se candidatar, não especificamente para esse cargo, mas para participar dessa gestão sinodal. Na gestão anterior foi vice-presidente sinodal, e comenta a diferença entre as gestões:

Eu entendo que apesar de ter às vezes diferenças, de existir diferença na forma de encaminhar as coisas, eu vejo que dentro da igreja existe um propósito diferente do que a gente vê aí no cotidiano. É... eu acho que tem um compromisso assim em ambos os grupos, e até hoje onde eu trabalhei, aquela questão de... muito ética de 'olha, nós temos responsabilidade com aquilo que nós fazemos e na verdade nós estamos a serviço'. [...] eu entendo que na gestão, nas gestões de diretoria, de conselhos, existe um objetivo maior que é a questão da causa. A causa que a igreja defende, para qual ela se coloca a serviço. Então mesmo que haja pensamentos diferentes, que haja conduções diferentes de como fazer, mas pra mim essa questão do compromisso desse trabalho, da continuidade desse trabalho, naquilo que se faz necessário historicamente pra cada momento.

Os participantes normalmente também atuam em outros cargos ou grupos dentro da igreja como voluntários – até para terem conseguido chegar ao Conselho Sinodal – e apenas um realiza atividade voluntária externa, em um hospital de sua cidade e na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae).

Dos quatro leigos que compõem a diretoria, dois possuem ou possuíram envolvimento profissional com a igreja – a partir do trabalho em instituições ligadas a ela –, e um estudou em escolas confessionalmente ligadas à igreja. Esse fato faz com que estes conheçam melhor a forma como a igreja trabalha e também a ética luterana.

Todos os leigos reconhecem que tiveram oportunidades por trabalharem voluntariamente na igreja – tanto pela ampliação de contatos, quanto por conseguir emprego posteriormente, ou por proporcionar realizações que talvez não teriam

---

<sup>19</sup> O até então ocupante se tornou prefeito em seu município a partir de 2013 e abriu mão do cargo na diretoria.

(pelo menos não tão cedo), como andar de avião e conhecer novos lugares pelo estado ou país.

Os entrevistados mostraram bastante empolgação ao contar sobre as conquistas conseguidas durante a sua vida, demonstrando humildade e um reconhecimento muito grande das coisas boas, mesmo que tenham passado por momentos de dificuldade. Aliás, todos vieram de famílias humildes, conforme depoimentos, portanto, foram criados de forma simples. Mas todos também estão em momentos bem estáveis da vida, principalmente de forma financeira. O Entrevistado A, por exemplo, relatou que

No primeiro vestibular que fiz, PASSEI! [entonação de orgulho e empolgação]. E isso foi uma grande alegria, acho que arranhou muita força, e também os primeiros períodos – os primeiros três, quatro semestres – eu tive muita dificuldade na faculdade também porque meus pais tinham poucos recursos, então, eu fazia as refeições que o serviço social da universidade me fornecia – o cartão que eu comia de graça, almoçava e jantava. E... no sábado eu só almoçava. E no domingo eu só almoçava porque uma senhora me dava um prato de comida. Não tomava café nem jantava.

Além de conhecer aspectos da vida de cada participante da diretoria, é importante esclarecer sobre a rotina de cada um, caracterizando o que se faz nesse trabalho a que se propuseram. O item relatando sobre os diários de campo tratou apenas da visão da pesquisadora perante às reuniões, e agora o próximo item são expostas todas as atividades na visão dos próprios entrevistados.

### *6.2.2. Rotina*

A rotina dos voluntários resume-se à participação nas reuniões mensais, reuniões do conselho sinodal e assembleias, além de reuniões a nível nacional com outros sínodos, esporadicamente. Eventualmente, também há resolução de conflitos em que são necessárias visitas à paróquia com dificuldades. Além disso, o presidente, especificamente, assina todos os documentos oficiais e cheques, bem como responde pelas questões legais que envolvem o sínodo.

O tesoureiro, por sua vez, também assina cheques e dá assistência a dificuldades que as secretárias contratadas porventura tenham com a contas sinodais e também ao conselho fiscal, que se reúne uma vez ao ano para verificar a contabilidade do sínodo. O secretário é responsável pelos registros, principalmente as atas de reuniões. O vice-pastor sinodal é responsável por representar o sínodo na ausência

do pastor sinodal, compartilhar com ele questões eclesiais, aconselhar os outros ministros (quando solicitado pelo pastor sinodal), além de poder celebrar representando o sínodo.

Assim, percebe-se que não é uma rotina que demanda muito tempo de dedicação dos voluntários da diretoria. Certamente diretorias de comunidade e paróquia exigem tempo maior, até porque os presbíteros são responsáveis também por toda execução do que decidem, enquanto que a nível sinodal a maior parte das tarefas é realizada pelas secretárias e pelo pastor sinodal.

Por unanimidade, as questões disciplinares, em especial resolução de conflitos em paróquias, são as tarefas mais desgastantes para a diretoria. A maioria disse que conhecer e saber que existem esses conflitos dentro da igreja desanima, pois acreditam que as comunidades deveriam buscar união, não a desunião. Dos conflitos citados, a maioria se dá por conta de divergências teológicas e outras por descuido em lidar com questões financeiras.

Além do perfil e da rotina dos entrevistados, é importante esclarecer o que eles compreendem quando se trata de conceitos como emprego, trabalho e trabalho na igreja, que será relatado no próximo item.

### *6.2.3. Conceitos: diferença entre emprego, trabalho e trabalho na igreja*

Para contextualizar, é importante entender como os entrevistados compreendem os termos “emprego”, “trabalho” e “trabalho na igreja”. Nas entrevistas, foi o momento em que houve mais silêncio entre a pergunta e a resposta e entre os itens da resposta, ou seja, que o entrevistado mais teve que pensar sobre isso, até por não estar acostumado com essas questões. Segue uma síntese do apreendido:

- a) EMPREGO – A concepção de emprego foi relacionada a sustento e a adquirir coisas, ganhando destaque a remuneração, a independência e a estabilidade, mas também o sentimento de ser útil. Para isso, é necessário gostar do que faz e ter responsabilidade com suas atividades e os resultados que devem ser entregues. Com essas questões sendo realizadas, é possível a realização pessoal e qualidade de vida.
- b) TRABALHO – A concepção de trabalho se confunde à de emprego para alguns entrevistados, mas o que sobressai é a ideia de fazer aquilo que

gosta, aquilo que dá prazer, o que possibilita a realização enquanto ser humano. Mas também é associado a aspectos de preocupação social, pensando-se globalmente em termos de economia, de desigualdade e injustiça social.

- c) **TRABALHO NA IGREJA** – O trabalho na igreja, por sua vez, é relacionado bastante à ética luterana de gratidão, sendo realizado por amor, por graça, por fé na igreja, por doação, e também entendido como uma vocação e uma missão dada por Deus, portanto, ligado também ao aspecto de crença religiosa para esse desenvolvimento. Mas foram utilizados também termos ligados à satisfação do próprio voluntário, ao relacionarem a amizades, prazer, fonte de vida, renovação e se manter vivo. Com relação ao resultado desse trabalho, acredita-se que tem por finalidade acolher, ser solidário e levar esperança às demais pessoas, transformando o ser humano em alguém melhor no dia de amanhã.

Com essas características, é possível notar que não há uma diferenciação tão clara entre trabalho e emprego, mas existe uma grande diferença para o que se entende por trabalho na igreja. O trabalho na igreja representa muito mais do que uma simples atividade voluntária. Representa espiritualidade, satisfação própria e auxílio ao próximo. A partir do entendimento dessas questões, é possível começar a se aproximar de quais são os sentidos desse trabalho para os voluntários entrevistados, que será alvo da próxima seção.

### **6.3. Sentidos do trabalho voluntário**

Silva (2004b) afirma que as pessoas buscam atividades voluntárias por experiência de vida, experiência profissional e por afetividade. Os sentidos aqui propostos também vão ao encontro a isso. Ganha-se experiência de vida com todos os novos desafios que são enfrentados durante a atividade voluntária, sendo que parte desses pode ser encaixada como experiência profissional, principalmente quando o trabalho é afim da área de atuação profissional. Por fim, a afetividade esperada pelo voluntário está presente quando há a unidade entre a diretoria e também entre toda a igreja, quando se faz amigos na igreja e também quando o sujeito é reconhecido pelo que faz.

Nesta seção estão reunidos os aspectos das entrevistas que contribuem para identificar o que faz com que essas pessoas tenham assumido suas funções voluntárias e permanecido nelas, além da contraposição desses aspectos com a teoria. Portanto, os subitens tratam de questões que, se estiverem presentes, fazem com que esse trabalho faça sentido para os voluntários e os façam querer continuar.

As informações analisadas foram agrupadas em oito categorias de sentidos, para ficar didático e de fácil compreensão: identificação com a ética luterana; seriedade e imagem da instituição; unidade; condições e disposição em participar; incentivo de outras pessoas; relação com a profissão; relacionamento agradável e de respeito entre a diretoria; e acompanhamento, suporte e reconhecimento. Não que se limitem a esses, mas são os mais facilmente identificados em mais pessoas. Também cabe esclarecer que apesar deles serem explicados separadamente, são interligados entre si.

### *6.3.1. Identificação com a ética luterana*

Todos os membros da diretoria são luteranos de berço ou desde a infância. Apenas um dos entrevistados tinha uma família que frequentava a igreja apenas em ocasiões especiais, os demais sempre tiveram exemplo dos pais de participação intensa na igreja, seja como musicista, como presbítero, como orientador ou qualquer outra atividade voluntária. Portanto, o envolvimento foi aprendido desde cedo, sendo construído socialmente a partir do que era passado teoricamente pela doutrina luterana, mas também de forma prática, no convívio com os pais e familiares.

Ainda assim, apesar da tradição, os entrevistados disseram ser luteranos por opção, mesmo que não perguntados sobre isso. Sabem bem aspectos da ética luterana e citaram sobre as diversas ofertas que se tem hoje de igrejas que poderiam ter escolhido, mas não quiseram por realmente acreditar no propósito e na forma de ser luterana. O Entrevistado D depôs sobre a mistura de tradição e opção:

Eu estou na igreja luterana por convicção, entendo que ela tem coisas que... não é em si da igreja, mas das pessoas que fazem a igreja, que poderia mudar, mas acho que é um processo, estar sempre evoluindo. Mas a igreja luterana pra mim é princípio, é ética, é comprometimento, ajudou a formar o meu caráter, que eu não consigo olhar pra trás e enxergar meus pais fora da igreja. Então tudo que eu pude aprender do meu pai e da minha mãe tão

intrinsecamente ligado à igreja. [...] A igreja hoje é o que me dá o prazer, aí tanto na família como sociedade, é na igreja luterana.

Nas entrevistas, percebe-se o orgulho e a identificação com a igreja, logo, também com os aspectos éticos relacionados. O entrevistado A conta que “Pra mim, ser luterano é realmente pertencer à igreja, à igreja de Jesus Cristo, que prega a palavra correta, em que a salvação, a gente acredita na salvação por fé e graça, sem sacrifícios e sem ter que sofrer para pensar na salvação.”. Esse trecho, mostra a absorção da ética luterana de salvação por graça e fé, não por boas obras (também citado pelos entrevistados A, B, E, F, G). Segundo o Entrevistado A,

Apesar de sermos uma igreja pequena em números, mas a igreja em si ela tem uma abrangência grande. Ela é muito participativa, ela é muito ativa e isso, a gente passa a ter orgulho de pertencer a uma igreja, uma igreja tão bonita, que tem uma mensagem bonita, que tem um trabalho bonito. E isso dá forças pra gente estar nessa luta aí.

Outro ponto de orgulho é quando é falado da veia diaconal da igreja, que está ligada ao aspecto ético de bem-estar social, em que se preocupa não apenas com o aspecto espiritual do ser humano, mas a sua vida como um todo. A vivência religiosa não pode estar descolada da realidade em que vivemos (entrevistado G).

Mais um aspecto ético bem difundido entre os membros da diretoria é o da liberdade cristã (BRAKEMEIER, 2010; LUTERO, 1983). O entrevistado C, por exemplo, cita sobre porque é luterano:

A gente tem uma responsabilidade muito grande em ser luterano e ao mesmo tempo tem uma liberdade muito grande, e isso me encanta. Não é o pastor que vai dizer pra mim o que eu tenho e o que eu não tenho que fazer. [...] na igreja luterana não vai ter ninguém que vai te dizer que você tem que cortar o cabelo, que você tem que usar saia... porque Deus deu inteligência pra cada um de nós, cada um de nós é inteligente e tem a responsabilidade de tomar suas atitudes da melhor forma e tal, e pecado é tudo aquilo que você faz que prejudica alguém. Se você usar calça jeans você vai prejudicar alguém? Se você cortar o cabelo você vai prejudicar alguém? Então por que que é pecado? Por que que faz mal? Então assim, na igreja luterana eu sempre... as coisas sempre me foram explicadas, assim, eu sinto que eles não têm, não têm... é... a intenção de colocar cabresto em ninguém. É uma liberdade muito grande, com responsabilidade. E isso me encanta.

Por outro lado, a liberdade carrega em si a responsabilidade, e com ela a participação ativa. A participação também apareceu como referência de ética luterana, sendo que os membros compreendem que passaram a ser de fato luteranos e ter fé a partir do momento que saíram do banco e foram participar. A fala do entrevistado E traduz bastante essa ideia: “é uma fé que não nos permite cruzarmos os braços e olharmos como expectadores aquilo que acontece em nossa

volta, mas essa fé nos leva à ação. Ela nos leva à busca daquilo que Cristo veio trazer, qual seja vida, vida em abundância.”.

Com essa participação, tiveram maior vivência de comunidade, conheceram melhor a estrutura da igreja, sentiram-se mais completos, tiveram maior contato e conhecimento de coisas bonitas que acontecem na igreja por todo o país e tiveram oportunidades que talvez não tivessem em outros lugares. Além de poder discutir e ajudar a construir a própria igreja, a partir do momento que se participa de discussões e decisões. O entrevistado E também traduz isso em necessidades humanas. De acordo com ele:

Pra que a pessoa tenha vida plena, vida e liberdade, ela tem que ter atendida, por exemplo, a sua **necessidade material**. É... mas não só a necessidade material faz com que alguém seja feliz e tenha vida de verdade. A pessoa precisa ter atendida a sua **necessidade afetiva**. [...] A pessoa precisa também, no meu entendimento, ter atendida a sua **necessidade social**. O ser humano é um ser social. Então, alguém que só vive dentro de casa e o caminho dele é de casa pro trabalho, do trabalho pra igreja, da igreja pra casa, de casa pro trabalho, não, essa pessoa ela ainda não tem uma vida completa, essa vida que Cristo vem trazer. As pessoas precisam ter o direito ao trabalho, à participação nas decisões da vida social, as pessoas precisam ter o direito de se divertir e assim por diante. E isso poderia ter vindo em primeiro lugar, mas eu meio de propósito deixei por último. As pessoas, para ter essa vida que Cristo quer trazer precisam ter atendidas também as suas **necessidades religiosas**. Porque alguém que digamos que não participa de uma vida em comunidade, alguém que não convive com uma comunidade de fé, ela pode ser feliz por algum tempo. Porque, porque chega momentos na vida das pessoas que não existe outra fonte da qual podem buscar forças a não ser em Deus. E a comunidade de fé é muito importante na transmissão dessa força que Deus então traça também através de pessoas. (grifo nosso)

Portanto, a religião viria como forma de suprir uma das necessidades, a de religiosidade. E a participação ativa acaba interferindo e auxiliando as outras áreas também – afetiva e social por meio de grupos e da comunidade, por exemplo, e até a material, pois o grupo normalmente também auxilia quando algum dos membros têm dificuldades nessa área.

Outro ponto da ética luterana que se percebe é o sacerdócio compartilhado (BRAKEMEIER, 1994; LUTERO, 1983). Há mescla na diretoria de leigos e ministros, em que os ministros têm mais experiência e conhecimento da igreja, mas os leigos conseguem contribuir ao não descolar a igreja da realidade social. Ou seja, esses diferentes pontos de vista, tanto do lado de quem recebe os serviços da igreja quanto quem tem como profissão atuar na instituição, enriquece as discussões e faz com que as decisões sejam mais coerentes, ao se conhecer os lados envolvidos, o



que amplia a visão do cenário em que se encontram. Além disso, entende-se que deve haver igualdade de acesso ao conhecimento por parte de ministros e leigos e que todos têm que fazer a sua parte. Portanto, isso é algo que já é aprendido na igreja, de certa forma faz parte da cultura religiosa da igreja.

Essa igualdade de conhecimento fica mais próxima da realidade com cargos em níveis mais altos de hierarquia da igreja, pois todos passam a conhecer realidades em diversas localidades e os bastidores das decisões da igreja, pois o trabalho na comunidade é bastante restrito. Portanto, membros de uma diretoria sinodal ou que participem em instâncias nacionais alcançam mais plenamente essa igualdade de conhecimento, no sentido de mecanismos de funcionamento e organização da instituição. Ter acesso a esse conhecimento e querer ser mais ativo e participante da igreja faz com que os membros deixem de ser “só de banco” (Entrevistado C) e passem a exercer uma atividade ou um trabalho na igreja.

Com relação ao aspecto ético de bem-estar social (DREHER, 2005; BRAKEMEIER, 2010), percebe-se que isso também é muito importante para os trabalhadores. Os trabalhos diaconais são a principal forma com que a igreja atua no cotidiano das pessoas. Isso traz seriedade para a igreja, pois demonstra que ela também está preocupada com questões sociais. Apenas o Entrevistado F demonstrou que acha isso muito pouco, que há certo descaso com partes importantes da sociedade, como é o caso de menores em situação de risco social, em que a igreja não tem nenhum trabalho na região para lidar com isso. Portanto, fazer ou não esse trabalho social, em qual quantidade e em quais áreas vai interferir no que é percebido pelos membros e também interferir em porquê vão querer participar ou não desses trabalhos, seja direta ou indiretamente.

A identificação com a ética luterana foi colocada como primeiro ponto não à toa: esse aspecto é o que faz a pessoa participar e ser membro da igreja. Isso vai ao encontro ao que Caldana e Figueiredo (2008) e Penner (2002) expõem, ao afirmar que as crenças religiosas auxiliam na disposição para o voluntariado, pois o que é aprendido na religião é colocado em prática. E quanto maior é a identificação e a certeza de que a doutrina é compatível com o que pensa e com o seu cotidiano, mais se sente impelido a contribuir e auxiliar a instituição.

A identificação também pode ser transformada em admiração se a igreja tem posturas consideradas corretas e se for transparente e coerente com o que prega –

até porque espera-se também essa postura do presbítero. Assim, a seriedade e a imagem da instituição – tratadas no item seguinte – são também importantes para o reconhecimento do membro como uma instituição que dá orgulho em auxiliar. E além de auxiliar, também de se comprometer, pois essa identificação relaciona-se com o comprometimento das referências teóricas apontadas, ao trazer em si dois dos três aspectos citados por Jaussi (2007) – identificação com a organização e afeto positivo por ela – e também por Maciel e Camargo (2011) – satisfação global com a organização.

### *6.3.2. Seriedade e imagem da instituição*

A seriedade da igreja é aqui considerada principalmente por conta de escândalos em outras instituições, o que faz com que os membros considerem ainda mais essenciais a transparência e a seriedade, para que a igreja luterana não seja comparada a outras que utilizam de sua estrutura para uso indevido de suas finanças, por exemplo. Na falta disso, quando há algum ministro em comunidades que não preza por esses princípios, as pessoas se decepcionam e desanimam em participar. O Entrevistado C expõe sua opinião sobre isso:

Eu acho que anima a gente ver tudo, a gente faz parte de uma igreja séria, uma igreja que tá preocupada com seu membro, preocupada com os recursos financeiros que tem. [...] E não é uma questão dessa diretoria, é da igreja mesmo, de ter sempre esse cuidado.

Em algumas falas, também percebe-se o orgulho do próprio sínodo a qual pertencem. O entrevistado B contou que

Quando eles começaram a discutir lá [no Conselho da Igreja], eu brinco assim, às vezes quando eles começam a discutir, pensar alguma coisa lá no sul, aqui no sínodo a gente já tá fazendo, então, assim, eu acho legal, é orgulho, orgulho da gente chegar e dizer 'ah, vocês tão discutindo a gente já tá fazendo há muito tempo'.

Assim, há o reconhecimento do trabalho sério desenvolvido internamente até por quem está de fora, o que também traz possibilidade de sentido ao trabalho, que vai de encontro ao que Caldana e Figueiredo (2008) afirmam sobre reconhecimento do trabalho e que será destrinchado melhor no item 6.3.8.

### 6.3.3. *Unidade*

A partir do momento que se tem uma imagem de seriedade da igreja, os membros esperam também que, ao pregar o amor e o bem ao próximo, que ela seja unida e pense sempre o melhor da totalidade. Assim, o trabalho vai fazer sentido se a pessoa estiver vendo e contribuindo para a unidade da igreja. Afinal, como afirma Voigt (2010), a igreja deve ser um espaço para a diversidade e para a realização de serviço ao próximo.

Assim, tão importante quanto ter uma boa imagem é conseguir promover a unidade no sínodo, entre paróquias e ministros. Isso fica claro quando é perguntado o que os desanima a trabalhar e a principal resposta ser a política e os conflitos que acontecem, principalmente nos bastidores da igreja.

O conflito em paróquias/comunidades advindo principalmente das divergências de correntes teológicas é um deles, pois há “racha”, separação de comunidades e, em alguns casos, desrespeito pela história e tradição local. A alegação é que causa desconforto por causa da quebra da união e boa convivência, que é um dos aspectos mais bonitos da igreja (entrevistados A e E) e que traz sentido à ação voluntária.

O Entrevistado E sintetiza bem essa questão e o sentimento tido pela diretoria:

Nós temos, né, eu resumiria em três linhas. Temos a linha tradicional, temos uma linha libertadora e temos uma linha bastante fundamentalista. É... a linha libertadora, ela em princípio ela não traz dificuldades porque ela nunca perdeu a essência. No entanto, essa linha fundamentalista, ela desvirtuou, por exemplo, as celebrações dos cultos, ela faz uma interpretação fundamentalista da bíblia e as suas celebrações foram, quer dizer, as celebrações dessa linha fundamentalista, elas estão, digamos assim, elas descaracterizaram a ordem litúrgica oficial da igreja. [...] Não é fácil lidar porque, é... a experiência que eu tenho durante esse tempo de trabalho e aqui, junto à diretoria do sínodo, é que a gente vê que às vezes na nossa presença, esse grupo dos fundamentalistas, eles é... aparentam algo que na verdade é diferente do que eles praticam no dia a dia lá nas suas paróquias.

O entrevistado F também relata sobre isso:

Eu não tenho dificuldade de conviver, assim como eu tenho aqui no trabalho, com diferenças. Agora eu acho que tem algumas coisas que simplesmente não podem ser aceitas da forma como elas são colocadas. O que aconteceu, o que eu vivenciei de um pastor se negar a usar os trajes litúrgicos, que são uma parte da nossa história, porque, sei lá porque, o que eles estão vivenciando como [nome do movimento fundamentalista] diz que não tem necessidade... acho que é sair fora de tudo que você, sei lá, culturalmente é. A gente vai mudando o jeito de fazer uma celebração, tudo bem. Agora, a questão da doutrina pra mim, ou eu acredito na doutrina e vivo ela ou não. E aí eu... assim, me entristeceu muito. [...] Um pastor conseguir dividir a comunidade. Quer dizer, isso não pode existir dentro da

igreja. Devia ser o contrário, juntar, é comunidade! Não separar. Então assim, eu acho muito triste que isso aconteça dentro da nossa igreja.

Em todas as reuniões observadas, esse assunto foi tratado, principalmente por existir um problema grave em uma paróquia que tinha dois pastores de correntes diferentes. Isso também acaba desanimando por tomar muito tempo que poderia ser dedicado a planejar ou pensar em outros aspectos do sínodo. A partir do momento em que existem esses conflitos, envolvendo ministros locais, normalmente começam a se formar grupos opostos na comunidade que brigam entre si e geram rachas. Esse é o maior desafio para a diretoria, pois o sínodo é convidado a intervir e resolver as questões envolvidas, o que nem sempre é fácil, especialmente quando se acredita ou se entende igreja de forma diferente – como é o caso com correntes teológicas divergentes e que não aceitam uma a outra. O que a diretoria busca é sempre seguir o que está nos regimentos e estatutos e manter a doutrina básica da igreja, respeitando as tradições locais, além de ser claro que essa gestão tem o posicionamento tradicional.

Esse aspecto mostra o porquê do desânimo quando há conflitos entre ministros, comunidades ou membros, pois isso demonstra a desunião do local. Da mesma forma, os movimentos de correntes teológicas diferentes só incomodam aos membros se elas tiverem causando a desunião, ao invés de promover a união e a contribuição de todos.

A outra questão que desanima é que ao participar da diretoria percebe-se a política dentro da igreja, o que nem sempre é bem visto pelos membros, como colocado pelo entrevistado C:

A gente às vezes imagina que a igreja é um pouco diferente das relações do resto do mundo, que é ignorância da parte da gente, porque a gente ser humano e ser humano está sujeito, né, à vaidade, a essas guerras de poder, a gente acha que tá por fora. E não tá. Tá em todos os lugares.

O entrevistado C também citou que o envolvimento com as eleições para deputado estadual – que havia um ministro da igreja como candidato – não foi feito de forma legal, pela mistura de questões pessoais, religiosas e políticas, levando a desunião, porque levou a uma separação dos que concordam e dos que não concordam. “Faltou bom senso”, segundo sua interpretação. E conforme relatou, quem discordava em algum aspecto não era ouvido, como foi seu caso, algo que o desanimou bastante em permanecer no grupo.

#### *6.3.4. Condições e disposição em participar*

As condições sócio-histórico-culturais realmente influenciam o sentido dado ao trabalho, coerente com a corrente construcionista social (RASERA; JAPUR, 2005; GERGEN, 2009). Nas entrevistas, percebe-se que a situação pessoal em que o sujeito se encontra influencia a disposição e suas condições de realizar trabalho voluntário e de continuar a desenvolvê-lo. As entrevistas apontam que as pessoas que se oferecem e se mantêm no voluntariado ligado à instituição não são as que têm mais tempo, e sim aquelas que se encontram em um momento mais estável em sua vida. Estabilidade no sentido de já ter conseguido certo equilíbrio entre família e trabalho.

Não estão nesta fase de equilíbrio as que possuem, por exemplo, o objetivo de conseguir um novo grau de conhecimento formal ou uma mudança de vida, em que estão enfrentando algum outro novo desafio na vida para qual se necessita uma dedicação maior e não optam por se dedicar ao trabalho voluntário. Isto porque passa a não ser prioridade o voluntariado e este vai sendo deixado de lado nas primeiras dificuldades de conciliar os compromissos ou os próprios problemas durante a execução das atividades. É importante que a pessoa não se sinta sacrificando algum aspecto da sua vida com a realização do trabalho voluntário, que é o que leva as pessoas a terem condições e disposição em participar. Isso vai de encontro ao que propôs Silva (2004a), que afirma que o voluntário atua se isso não alterar sua rotina ou não fazer desaparecer o seu tempo livre.

Os ministros aparentaram ser mais dispostos e dar mais valor às reuniões e às decisões ali tomadas do que os leigos que participam da diretoria. Isso porque as decisões que saem dali podem impactar o seu trabalho no dia a dia, já que eles como ministros terão que seguir o que é ali decidido. Isso também se confirma pela assiduidade durante as reuniões.

Além disso, os sujeitos devem ter condições para compreender e acompanhar as discussões. Participar da diretoria é conhecer melhor o contexto da igreja e o que acontece com ela nos bastidores. Alguns estão preparados e querem participar disso, ficar sabendo antes, ajudar a construir o que sustenta a igreja. Por outro lado, há alguns que se assustam e até repensam a forma de olhar a igreja. Esse último caso acontece principalmente entre os leigos, que antes de entrarem só tinham tido envolvimento com trabalhos na comunidade, mas não sabiam como a estrutura da

igreja funcionava ou como os conflitos são resolvidos, até porque detalhes não chegam ao restante dos membros, até por uma questão de preservar tanto a comunidade e os envolvidos, quanto a própria imagem da instituição.

Algo que também se demonstrou importante na fala dos entrevistados foi a questão de ciclos em cada tipo trabalho. Na igreja, é possível atuar em instâncias diferentes – comunidade, paróquia, sínodo, igreja nacional – e em atividades diferentes – diretoria; orientação de culto infantil e ensino confirmatório; trabalhos com grupos, sejam jovens, casais ou de estudos bíblicos. Nessas diferentes atividades, encontram-se objetivos diferentes, desafios diversos e outras convivências. Revezar nessas atividades também faz bem aos voluntários, pois se continua a trabalhar para a igreja, mas em diferentes funções, trazendo renovação ao sujeito que está atuando.

Essa renovação também pode acontecer com um tempo de afastamento das atividades. Tanto que no futuro almejado pelos entrevistados, alguns veem o retorno às atividades das comunidades (B, C, G) e outros vão deixar alguns compromissos por conta de planos pessoais (A, E, F, G).

Isso porque o trabalho só faz sentido hoje porque se baseia nas experiências passadas das pessoas e em suas expectativas para o futuro. O que fazia sentido quando assumiu o cargo pode se alterar posteriormente, o que leva ao distanciamento ou à não reeleição. Pois o contexto da sua vida, do seu cotidiano, a sua disposição e condição de “servir” se altera com o tempo e com as experiências vividas e o que se almeja conseguir.

Com relação ao tempo dispendido para participar da diretoria sinodal, pela rotina descrita pelos entrevistados, participar da diretoria sinodal não é uma atividade que lhes toma muito tempo, visto que apenas existem as reuniões mensais e as atividades esporádicas. Porém, a participação na diretoria implica eles serem representantes de algum setor (por isso chegaram ao conselho sinodal), portanto, há um envolvimento e uma grande dedicação a outras atividades da igreja. Isso ocupa um tempo considerável dessas pessoas, sendo ainda mais compreensível o afastamento durante períodos mais conturbados por outras atividades pessoais.

Ainda que a rotina especificamente da diretoria não seja exaustiva, exige responsabilidade e entendimento do funcionamento da igreja, além de consciência

de seu papel e do papel do sínodo para essa estrutura se manter. A partir disso, é importante compreender que as pessoas envolvidas devem ser preparadas para atuar e também a não desanimar quando encontrarem problemas, para evitar desencantamentos pela igreja. Um possível desencantamento pode afastar a pessoa da instituição, ao invés de torná-la parceira.

### *6.3.5. Incentivo de outras pessoas*

Além dos sentidos apresentados, mostrou-se fundamental o incentivo de outras pessoas para cada entrevistado. Em vários momentos são citados familiares, ministros e outras pessoas que ajudaram e incentivaram para que o trabalho fosse desenvolvido. O entrevistado B conta:

Coincidiu de num mesmo momento eu estar quase que começando todas as instâncias, né. Então foi desafiador na época, mas, assim, eu sempre pude contar com pessoas que ajudavam, e assim eu sempre fui lendo, procurando informações, ler e entender. Quando a gente chega nas primeiras assim, você nem fala muito mesmo pra ver e entender o que que estava acontecendo.

Dentre os incentivos, o da família é crucial, seja pelo incentivo recebido quanto pelo exemplo que se quer passar. Os que são casados veem o apoio do companheiro (que apenas em um caso é de outra religião, porém, ecumênica e que também o incentiva), que normalmente também participam ativamente (A, C, D, E, G).

A maioria tem família participativa desde a infância e foi incentivada a participar da igreja – o que querem também repassar aos filhos e outros membros da família. Então, faz sentido o trabalho voluntário na igreja a partir do momento em que conseguem ser espelho para os outros, especialmente para os filhos, pois querem que eles se envolvam e participem da igreja (C, D, E) e se sentem decepcionados quando não conseguem fazer com que participem (E, F). Silva (2004b) afirmou a religião e a família são os principais aspectos para a decisão de voluntariar-se e, nesse caso, os dois aparecem combinados, o que torna ainda mais forte, pois a pessoa foi criada com sua família na igreja.

Outro incentivo claro é da instituição ou do grupo a qual o representante faz parte. Exemplo disso é o entrevistado C, que representa uma instituição da igreja no Conselho Sinodal e estrategicamente é interessante que a instituição possua um representante na diretoria, para que fiquem inteirados do que está sendo discutido.

O papel de outras pessoas também é importante para fortalecer a própria fé de cada um e a sua caminhada de trabalho. Em várias falas dos entrevistados (A, B, C, F, G), aparecem trechos de falas de outras pessoas que disseram alguma palavra que marcou os entrevistados e os fizeram reanimar e permanecer firmes em seus propósitos ou até mesmo se animarem a participar mais ativamente ou aceitar um novo desafio.

Alguns entrevistados mostram que gostam de estar na igreja sendo participativos de alguma forma, não sendo apenas frequentadores dos cultos. Nesse caso também se percebe que as pessoas gostam de ser envolvidas no trabalho e de se sentirem úteis para aquela comunidade. E as pessoas com esse perfil devem ser identificadas entre os membros e incentivadas pela instituição, afinal, é bom para elas, que se sentirão melhores em participar e também para a igreja, que poderá contar com esses voluntários.

Assim, chega-se a mais um ponto importante: o incentivo ao voluntariado pela instituição. Apesar de a família ser importante nesse aspecto, é fundamental que a comunidade e as lideranças em atuação incentivem outras pessoas a participar. É dessa forma que se consegue multiplicar os voluntários – e até mesmo manter os membros, que terão motivo a mais para frequentar a igreja. As principais formas de fazer isso, a partir da fala dos entrevistados, é mostrar os pontos positivos desse tipo de atuação; perceber e elogiar as qualidades e capacidades que ele pode colocar à disposição; e convidar para fazer uma experiência ou participar de pequenas atividades.

#### *6.3.6. Relação com a profissão*

Tanto nas observações quanto nas entrevistas foi possível visualizar que as atividades desenvolvidas não destoam fortemente da área de atuação profissional dos entrevistados, no sentido de que eles conseguem encontrar pontos de ligação entre as duas atividades. Além disso, as competências profissionais de cada um são aproveitadas no ambiente de decisões, em que diferentes pontos de vista são importantes para a resolução de questões.

Se os entrevistados entendem que o trabalho é algo voltado ao que se gosta de realizar, independente ou não de remuneração, significa que o trabalho na igreja



também é algo que traz certa satisfação ou prazer com a sua execução. É diferente do emprego, em que nem sempre se faz o que gosta. Tanto que os que mais confundiram ou não souberam diferenciar os termos trabalho de emprego, justamente são as pessoas que demonstraram ter mais paixão pela profissão. Assim sendo, não basta apenas achar que um membro ativo pode ser voluntário, mas encaixar na função correta também é essencial para que este seja um trabalho duradouro.

Os entrevistados aparentam ter muita satisfação na profissão. Se a profissão não esgotar a pessoa, nem fazer com que ela não tenha repulsa de seu trabalho, talvez permita que ela se sinta confortável a trabalhar também em outras atividades, e não ver isso como um peso a mais.

Com isso, percebe-se que o trabalho voluntário na igreja é facilitado quando possui alguma relação com a profissão da pessoa, seja por ela poder contribuir com a igreja a partir dos conhecimentos que tem, quanto apreender da atividade voluntária algo que ajudará em sua profissão.

A participação na diretoria do sínodo para quem está ligado à igreja em sua profissão é óbvio que traz contribuições, principalmente pelo fato de saber o que está sendo discutido a nível sinodal, o que auxilia em projetos e tomadas de decisão em seu dia a dia, além de se ter mais conhecimento sobre diretrizes e normas da igreja.

Mas mesmo quem não atua em sua profissão diretamente com isso consegue enxergar aspectos positivos dessa participação. Para o entrevistado A, participar da igreja traz uma visão humanista, sentimental, de se colocar no lugar do outro. Para o entrevistado B, a participação ativa na igreja, em seus diversos grupos e com diversas responsabilidades, fez com que se desinibisse, desenvolvendo a habilidade de estar e falar em público, principalmente ao falar de si próprio. Além disso, a partir desse trabalho, conhece-se pessoas novas, é reconhecido em vários locais onde participou, então, acaba se tornando uma figura mais pública, ainda que no âmbito da igreja.

As experiências de lidar com conflitos e de estar em um grupo gestor também auxiliam o desenvolvimento das habilidades de resolução de conflitos e de lidar com

peessoas, bem como a de gestão, que são necessários tanto na profissão de cada um como na vida pessoal.

A profissão dos ministros, além de conhecimento maior sobre a igreja, contribui pela facilidade de horário e de poder estar presente, pois eles podem fazer sua própria agenda. No caso de quem tem formação em direito, auxilia porque consegue contribuir no entendimento de leis e normas e o que se pode fazer em cada situação, ajudando a igreja juridicamente, já que o sínodo não possui advogado contratado permanentemente. O entrevistado B, por exemplo, relata:

Fui vendo que a minha profissão auxiliava no sentido de ajudar o presbitério [...] nós temos também assuntos burocráticos, aí nesses burocráticos, acaba que minha formação... acaba que a minha formação ajuda, contribui para dar uma certa orientação. [...] E aí a estrutura da igreja é muito parecida com a de um estado. Então, pelo fato de eu estar no estado e às vezes eu reconheço em alguns momentos coisas na igreja que é bem parecido com o que a gente segue no estado em termos de estrutura, então isso facilita na contribuição das discussões.

Apenas um relatou que a profissão, na verdade, mais afasta do que auxilia no trabalho na igreja. O entrevistado F trabalha em um abrigo de crianças em risco social. Ver a situação dessas crianças e suas famílias faz questionar a atuação da igreja e o pouco envolvimento social fora do grupo que faz parte dela. Talvez não por acaso, esse é o entrevistado que está afastado das atividades da diretoria.

#### *6.3.7. Relacionamento agradável e de respeito entre a diretoria*

O bom relacionamento com a diretoria também auxilia para que as pessoas se sintam mais acolhidas em suas atividades. A diretoria tem um relacionamento harmônico, cordial, de confiança e respeito, mas sem grandes amizades realizadas no espaço. Há momentos de descontração e também sempre há lembrança dos aniversários, além de comemorações e lembranças ao fim do ano. Percebe-se uma interação maior entre os ministros, até por se conhecerem há mais tempo, mesmo antes de trabalharem juntos na diretoria.

O bom relacionamento entre os membros de determinado grupo é indicado, pois cria laços sentimentais, não só formais. Paixão (2004) e Caldana e Figueiredo (2008) tratam esses laços afetivos como essenciais para a continuidade do trabalho voluntário. Se não amizade, mas um relacionamento agradável e de respeito entre o

grupo é fundamental para que a pessoa se sinta confortável e bem-vinda aos encontros e reuniões.

A título de comparação, se a intenção fosse classificar segundo os parâmetros utilizados por Souza e Medeiros (2012) – altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado – certamente esse trabalho na igreja seria classificado como realizado por motivo afetivo. Isso porque o afeto se refere ao sentimento e ao envolvimento com o trabalho, o que se percebe neste caso claramente. Se há sentimento pela instituição – de orgulho ou admiração – e também envolvimento afetivo com os membros que exercem trabalho em conjunto, o trabalho vai ser bem mais prazeroso e, conseqüentemente, fará mais sentido a esses trabalhadores.

As pessoas possuem pensamentos divergentes, mas conseguem discutir, dar voz a diferentes opiniões, argumentar e chegar a um consenso sem desentendimentos pessoais. O principal aspecto observado é que cerca de metade tem o perfil mais contestador e que quer enfrentar e tomar posições firmes, especialmente com relação a conflitos. A outra parte, porém – incluindo o pastor sinodal, pela fala dos entrevistados –, tem uma posição de apaziguamento, de tentar acalmar e agradar a mais pessoas, sem adotar um posicionamento muito forte. Se por um lado isso traz conflitos no momento de discussão, também a enriquece.

O único ponto atual que incomoda na convivência são os atrasos e faltas nas reuniões. São indesejáveis por todos, até porque muitos pontos de pauta precisam de quórum e de discussão para serem resolvidos. E quando se passa um assunto para outra reunião por conta dessas faltas, tem-se a impressão de que as coisas estão enroladas, que não conseguem ser resolvidas e tem que se voltar a discutir, o que gera descontentamento. Os leigos reconhecem que têm dificuldade, principalmente por conta do horário que conflita com os seus empregos.

#### *6.3.8. Acompanhamento, suporte e reconhecimento*

Dar o devido valor aos voluntários e tentar compreender as dúvidas e as dificuldades de cada um, acompanhando-os e dando suporte ao trabalho, também é importante. Se já é difícil gerir pessoas em uma empresa, em que todos são empregados e dependem dela para o seu sustento, no caso das instituições que lidam com o voluntariado devem ser ainda mais sensíveis a casos de desmotivação.

Um dos entrevistados, que durante todo o período de observação não compareceu em nenhuma reunião, contou alguns fatores que o desanimaram a participar e que ele acabou se afastando do grupo, pois não se via em condições de ajudar nas decisões e de contribuir com o grupo, apesar de já ter tido grande envolvimento na igreja e ser ativo. Ficou claro que esses fatores se uniram a outros aspectos pessoais e ocupações que o fez encontrar ainda mais motivos para não participar. Isso é ruim tanto pra pessoa, que se sente de certa forma irresponsável por não assumir o seu compromisso naquele cargo, mas ainda mais para o grupo, que perde membros na discussão e ideias necessárias para o desenvolvimento das atividades e resolução de conflitos.

Também é importante que exista um certo treinamento ou orientação para a diretoria, para que entendam suas atribuições e a importância delas. Isto foi identificado principalmente entre os leigos, que algumas vezes entram sem saber muito sobre o que é de fato participar daquele grupo. Exemplo disso são os conflitos e problemas de conduta que passam por ali que não se tem noção quando se é um "membro de banco", segundo termo cunhado por alguns entrevistados (B, C). Por isso, o acompanhamento de pessoas que não são ministros, mas de alguma forma são envolvidas no trabalho da igreja, é fundamental<sup>20</sup>.

O entrevistado F, por exemplo, se questionou sobre sua participação assim que entrou na diretoria. Segundo ele

Na primeira reunião que eu fui da diretoria foi todo aquele caso de [nome da paróquia]. E eu sai de lá 'por que que eu assumi isso?'. Porque eu fiquei sabendo de tanta coisa que acontece que eu não sabia. [...] Quando eu entrei e vi esse monte de problemas, isso de novo mexeu com toda a confissão e daquilo que eu acredito.

Isso demonstra que os membros não foram preparados para isso e talvez não tivessem noção do que encontrariam, especialmente no caso dos leigos. O entrevistado A contou que no primeiro mandato também ficou meio perdido e o pastor sinodal teve que ir o ajudando a se inteirar. E o entrevistado B, por sua vez, também contou que em seu primeiro concílio não estava entendendo nada do que estava sendo falado e ao conversar com um pastor que começou a clarear o que estava sendo ali passado.

---

<sup>20</sup> O entrevistado F se referiu também ao acompanhamento da família do ministro. A pressão, as exigências e o horário de trabalho atípico do ministro podem gerar certos conflitos familiares, o que pode levar até ao afastamento da própria família do ministro da igreja.

Aos membros que são ministros, foi perguntada a importância do voluntariado. O entrevistado D afirmou

Sem voluntários a igreja não ia existir. [...] Então a vida da comunidade, que faz gerar ali, são os voluntários, sem isso não... pra mim hoje seria muito difícil ter igreja luterana nos moldes que nós temos sem o voluntariado. Tomara que a gente consiga despertar isso cada vez mais.

Essa frase sintetiza a preocupação de que se não existissem voluntários, a igreja teria dificuldade de se manter, pois já que vive apenas de contribuições de membros, ficaria caro manter toda a estrutura de serviços necessária. “E esse trabalho voluntário é fundamental, porque é nessa voluntariedade que as coisas vão se construindo. E não só vão se construindo, elas vão se humanizando muito mais.” (Entrevistado G).

A partir disso, também foi questionado a forma que os ministros procuram incentivar esses voluntários. Foram unânimes em dizer que o convite é a melhor forma (D, E, G), pois valoriza a pessoa, principalmente ao se mostrar o porquê do perfil dela ser adequado àquela atividade, de acordo com as habilidades de cada um. Se a pessoa ainda se sente insegura a assumir, convidam-na a fazer um teste e depois avaliar se vale a pena continuar. A atitude de o ministro incentivar o voluntariado também é demonstrada como importante no texto de Limberger (2011), ao relatar que um membro, a partir de uma conversa e um convite do padre, se sentiu acolhido e valorizado na comunidade.

O entrevistado G levanta também a questão de que

Pessoas que tem... desde criança, conseguem perceber isso e ver essa importância das coisas, é mais fácil a gente motivá-las. Pessoas que foram criadas ou viveram em ambientes extremamente egoístas, você convencê-las do contrário é... mais complicado, é mais difícil.

Essa fala remete que se a pessoa passou por uma convivência e foi construindo gradativamente o que é entendido como comunidade e coletividade – novamente remetendo a uma construção social –, em um ambiente de solidariedade e generosidade, ela está mais propensa a se doar do que aqueles que não tem essa formação. Por isso, talvez o mais importante é que o sujeito tenha essa consciência de doação e de participação, não exatamente estar nessa ou naquela igreja desde a infância ou frequentando a igreja de tal forma – apesar de que essas questões auxiliam a alcançar as características indicadas, mas não são pré-requisitos.

É importante também que se tenha a valorização e o acolhimento constante desses voluntários e que se dê condições e liberdade de atuação, dentro de alguns limites, para que eles se sintam à vontade em desenvolver sua atividade, conforme indicado pelo entrevistado F. Até porque os principais multiplicadores desse trabalho não são os ministros, mas os próprios voluntários que animam outras pessoas a também assumir alguma atividade (Entrevistado G).

O acompanhamento e o suporte desses voluntários, bem como seu reconhecimento, faz com que a pessoa se sinta satisfeita consigo mesma e valorizada. Além disso, o acompanhamento dos voluntários pela organização faz com que problemas sejam descobertos logo, sem que acarretem problemas maiores ou que afastem a pessoa. Da mesma forma, o reconhecimento faz bem ao ego, o que também coincide com o que Caldana e Figueiredo (2008) já haviam concluído sobre o exercício do voluntariado. Além disso, o reconhecimento é uma forma de compensar pelo trabalho realizado, conforme também consta na doutrina luterana (LUTERO, 2001).

E participar ativamente também faz sentido para fortalecer a própria fé e trazer força e ânimo para o dia a dia (Entrevistado A). Segundo fala do entrevistado C:

Um trabalho nas comunidades, assim pra mim, mesmo no sínodo, é fonte de vida. Às vezes a gente tá desanimado de ir no culto ou de ir numa reunião de diretoria e aí você volta de lá tão abastecido assim, sabe, tanta coisa bonita acontecendo, de quando você desacredita nas pessoas assim, chega na comunidade, chega no sínodo e vê tantas experiências legais, tanta coisa bonita acontecendo, então acho que é assim, a presença de Deus vivo assim, sabe, acho que é... eu não me vejo assim não trabalhando na igreja, não me vejo sendo membro de banco, assim sabe? [...] a igreja dá estrutura pra gente.

Então conseguir mostrar os aspectos positivos da instituição faz com que essas pessoas se sintam motivadas, mesmo quando encontram dificuldades. Isso faz com que os membros da diretoria também enxerguem os retornos e os pontos positivos que têm com essa atuação: projeção pessoal (Entrevistado C); reconhecimento dos conhecidos (D, E, G); respeito pela sua palavra, especialmente entre ministros, pois se torna referência (D, E, G); maior conhecimento do que se passa no âmbito do sínodo (B, C, E, G); abertura para poder levar preocupações das comunidades (D, E); sentimento de bem-estar e felicidade (A); e crescimento pessoal e espiritual (D).

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma das preocupações iniciais que deu impulso a essa discussão foi compreender como o sujeito consegue lidar com a inserção na igreja, mesmo que envolvido em outras instituições contemporâneas não tradicionais no seu cotidiano. Os apontamentos sobre identificação com a ética luterana, o vínculo sociocultural com a família e a religiosidade, a compatibilidade com a profissão e as condições e disposição em participar sinalizam que existem pontos de encontro entre o cotidiano e as atividades exercidas. Quando em conflito, a pessoa acaba realmente se afastando do trabalho voluntário.

De acordo com as características de uma pesquisa qualitativa, este estudo não pode ser generalizado, mas certamente contribui para a reflexão sobre os assuntos tratados. Pelo que foi observado até aqui, percebe-se que todos os sentidos fazem parte de uma construção social, em que as experiências e a interação com outras pessoas vão moldando quem o indivíduo é e a sua relação com a igreja. Inicia-se com a socialização na família, a partir de pais que ensinam hábitos à criança e dão o exemplo, e continua com os aprendizados tidos na organização ao longo do tempo – com a inserção no culto infantil, ensino confirmatório e depois no desenvolvimento de atividades na comunidade.

A dependência do contexto sócio-histórico-cultural fica aparente, por exemplo, quando na fala dos entrevistados aparece certo saudosismo em lembrar que na infância tinham momentos em família na igreja e que inclusive a esfera do lazer estava ligada a ela. Também fica claro ao citarem o apoio de outras pessoas e de como foi importante a participação em grupos da igreja. O futuro, por sua vez, tem sua relevância na decisão de começar e de continuar ou não um trabalho voluntário, pois há necessidade de entrega e de serviço às atividades que cabem à função assumida.

Além disso, percebe-se a convergência do grupo sobre aspectos que acarretam sentidos, demonstrando que existe base na ética e nos valores que esses indivíduos possuem e compartilham. Assim, demonstra-se as construções realizadas em conjunto, por meio de discussões, comportamentos e convivência do grupo. Essa

convergência também facilita a convivência e o relacionamento agradável e de respeito entre os membros da diretoria.

O objetivo do presente estudo foi compreender os sentidos do trabalho voluntário para membros de uma igreja protestante luterana, em que foram percebidos: identificação com a ética luterana; seriedade e imagem da instituição; unidade; condições e disposição em participar; incentivo de outras pessoas; relação com a profissão; relacionamento agradável e de respeito entre a diretoria; e acompanhamento, suporte e reconhecimento.

Esses sentidos do trabalho voluntário encontrados demonstram semelhança e aprofundamento com relação ao referencial teórico apresentado. A *identificação com a ética luterana*, por exemplo, tem relação com o que Caldana e Figueiredo (2008) e Penner (2002) expõem, ao afirmar que as crenças religiosas auxiliam na disposição para o voluntariado, pois o que é aprendido na religião é colocado em prática. Mas vai além disso: não apenas fazer porque foi aprendido, mas também porque aquela atividade é condizente com os valores e o cotidiano do voluntário, assim, o faz se sentir impelido a contribuir e auxiliar a instituição. Esse sentido também está ligado ao comprometimento, uma vez que está relacionado à “identificação com a organização”, uma das dimensões do comprometimento analisadas por Jaussi (2007).

Na literatura também é citada como forma de comprometimento a ligação emocional com a organização (MACIEL; CAMARGO, 2011). No caso estudado, essa ligação é dada a partir do aspecto *seriedade e imagem da instituição*. Porém, não é uma relação direta com a literatura apresentada, pois trabalha com esse afeto mais voltado à questão de imagem da instituição. Assim, este é um sentido relevante encontrado para a literatura da área, pois a organização além de se preocupar com aspectos internos e de gestão do voluntariado, deve se preocupar com a imagem que repassa à sociedade. Esta pode fazer com que os voluntários sintam orgulho de participar da organização, fazendo com que permaneçam nela.

O quesito condições e disposição em participar está coerente com o argumento já apresentado por Silva (2004a), de que o voluntário atua se isso não alterar sua rotina ou não fazer desaparecer o seu tempo livre. Assim também afirmam Cavalcante, Souza, Cunha e Nascimento (2010) que ter um trabalho formal não significa não estar disposto ou apto a também fazer trabalho voluntário, afinal, o



voluntário abdica de tempo e de talentos em prol da sociedade, como uma atitude solidária, altruísta. Assim, esta é uma questão sensível e relevante ao se estudar voluntariado, já que se pressupõe que o sujeito tenha que ter tempo disponível para a organização. Dessa forma, este estudo contribui com esse sentido ao verificar que também há certo esgotamento do voluntário que permanece sempre em uma mesma função. Assim, a gestão deve considerar um revezamento de atividades e apresentar novos desafios ao sujeito, para que ele se sinta importante para a organização e queira continuar atuando, como uma espécie de plano de carreira, em que possa evoluir naquela atividade voluntária.

Outro aspecto levantado, *incentivo de outras pessoas*, tem relação com que Silva (2004b) afirma, de que a religião e a família são os principais aspectos para a decisão de se voluntariar. Neste estudo, porém, verificou-se que não apenas a família e os ensinamentos da religião influenciam essa decisão, mas também outros membros e voluntários da instituição religiosa – que são parte do convívio social do membro que frequenta a igreja. Assim, verificou-se que a instituição tem potencial para a prospecção de voluntários, pois ministros e voluntários conseguem conviver e observar as pessoas e incentivá-las a participar a partir de suas qualidades.

Por sua vez, a *relação com a profissão* é trazida de forma aproximada na literatura, ao se colocar o argumento de que o voluntário busca experiência profissional (SILVA, 2004b), pois o trabalho voluntário permite que seu potencial seja explorado (LIMBERGER, 2011). Isso faz sentido ao trabalhador voluntário pois ele consegue desenvolver suas atividades sem ser criticado e inibido como poderia ser num ambiente formal de trabalho assalariado, além de desenvolver habilidades de interação e trabalho em grupo. No caso estudado, atuar em uma diretoria de uma organização religiosa amplia não só a sua atuação específica como também em diversas áreas de gestão, ao se trabalhar com planejamento, orçamento, prestação de contas, resolução de conflitos, entre outros.

No que se refere ao *relacionamento agradável e de respeito entre a diretoria*, Paixão (2004), Silva (2013) e Caldana e Figueiredo (2008) abordam o assunto ao afirmarem que laços afetivos são essenciais para a continuidade do trabalho voluntário. Este, portanto, é um sentido voltado ao social, à necessidade de convivência agradável e pacífica. A satisfação social gera bem-estar e faz com que o voluntário se sinta

pertencente ao grupo e, conseqüentemente, mais envolvido e comprometido com o trabalho.

Por fim, com relação ao *acompanhamento, suporte e reconhecimento*, Caldana e Figueiredo (2008) abordam que o trabalho voluntário consegue preencher lacunas de estima, reconhecimento e satisfação nos sujeitos, sendo um momento de alívio de tensões sentidas no meio social. Assim, o reconhecimento fica nítido como um sentido importante aos voluntários. Porém, o acompanhamento e suporte ao trabalho voluntário não é trazido de forma tão explícita na literatura, mas, como visto no caso abordado, é essencial para que o voluntário se sinta valorizado e bem com as suas atividades, tendo suporte quando necessário.

Apesar de alguns itens se assemelharem com a literatura base utilizada, fica claro que o trabalho voluntário na igreja luterana tem suas peculiaridades e um contexto específico a considerar. Assim, é importante entender o processo de construção dos sentidos ao longo da vida das pessoas para que se consiga compreendê-los de fato. Até porque esses sentidos encontrados podem variar de diretoria para diretoria em certos aspectos específicos, mas já dão base para compreender as lacunas que a organização precisa dar atenção para ter membros animados a trabalhar na igreja e contribuir com a sua gestão.

Todos os sentidos estão interligados e fazem com que o trabalho faça sentido para o sujeito, a partir de determinado contexto. Entre os entrevistados havia um afastado da diretoria, o que foi importante também para entender de fato o que diferencia esse comportamento. Vários desses sentidos não estavam sendo supridos e claramente, em conjunto, fizeram com que se afastasse.

A partir desse entendimento, a organização deveria compreender o processo de criação e como esses sentidos são interligados, tentando suprir e alimentar esses sentidos de acordo com o conhecimento do seu grupo e do contexto em que está inserido, porque é isso que o manterá satisfeito e incentivado a continuar. Ou seja, cabe a organização também entender o quanto trabalho é importante para sua manutenção e/ou crescimento enquanto instituição e aumentar as ações voltadas para os trabalhadores voluntários.

Certamente o conhecimento e o acompanhamento das situações em que o voluntário está envolvido e também o que o desagrada faz com que se possa

melhorar a gestão desses trabalhadores voluntários. A igreja deveria investir nesse acompanhamento, inclusive com formação dessas lideranças para renovar e fortalecer a fé, assim como orientado por Voigt (2010). Um aspecto favorável a essa participação, a teoria já demonstrava existir, ou seja, a centralidade da religião dando sentido ao trabalho de um modo geral e também para o voluntário, o que a pesquisa para além das especificidades concordou.

Assim, essa pesquisa contribui para a gestão da organização, da igreja, justamente por fazer refletir sobre esses aspectos e por estimular que se pense em alternativas para melhorar e facilitar as atividades dos voluntários e, conseqüentemente, obtê-los em maior quantidade e qualidade. Aliás, é algo que pode inclusive auxiliar no crescimento da igreja, visto que as religiões tradicionais têm perdido membros, conforme levantado no capítulo 2.

Especificamente para a Administração, estudar os sentidos do trabalho é importante para a compreensão do contexto organizacional por meio das perspectivas das pessoas envolvidas naquele trabalho. A partir do entendimento do que faz sentido ou não para os trabalhadores, é possível falar de motivação, de qualidade de vida no trabalho e de relações humanas no trabalho, por exemplo.

Esta discussão amplia também a área acadêmica sobre voluntariado, por adentrar a gestão em instituições religiosas que são sustentadas pela ajuda dos voluntários – o que antes não havia, conforme levantamento de Dias e Palassi (2007). Além disso, a pesquisa também pode auxiliar outras instituições sem fins lucrativos não religiosas que têm estrutura organizacional semelhante ou que possuem voluntariado contínuo. As informações sobre os sentidos podem contribuir para que a organização também analise os sentidos de acordo com o trabalho de cada voluntário, facilitando inclusive a captação desses voluntários, por ter conhecimento do que eles almejam.

Assim, percebe-se que a perspectiva utilizada dos sentidos do trabalho, advinda da Psicologia e sendo incorporada aos estudos organizacionais, é mesmo pertinente à área da Administração. Como administrar sem entender o motivo pelo qual os trabalhadores trabalham de fato? Cabe à gestão estar atenta a essas questões subjetivas dos indivíduos para compreendê-los melhor no trabalho. Além disso, esse tema é ainda pouco discutido no âmbito da Administração, especialmente em uma instituição religiosa e que não é a principal do país.

Estudar o assunto mostrou que os sentidos do trabalho realmente possuem relação com a religião, mas fica claro que há diferenças a partir da ética do trabalho que perpassa cada uma. Igrejas cristãs podem se assemelhar no voluntariado pelo exemplo de “servir” de Cristo, que faz com que pessoas se disponham ao trabalho. Porém, certamente uma igreja que possui estrutura episcopal não terá preocupação igual com o sacerdócio compartilhado como a luterana tem. Da mesma forma, uma igreja pentecostal ou congregacional não terá preocupação tão grande com a unidade (pelo menos não nos níveis regionais e nacional).

E com essa discussão também se percebe que, no fim das contas, o universo de religiões não difere tanto da academia. Existem semelhanças e diferenças entre religiões (epistemologias), entre estruturas de atuação (metodologias), entre correntes teológicas da mesma igreja (correntes teóricas). E a partir de cada um desses guias vai-se dando origem à forma de ver o mundo a partir da igreja que a pessoa participa (vai dando origem à forma de ver o mundo a partir da teoria que o pesquisador adere). E as divergências de concepção sempre vão existir, mas de acordo com a corrente que você seguir, você pode inovar e atualizar a forma com que se expressa e o que se aborda, mas deve respeitar a base que sustenta, as orientações e princípios básicos da corrente escolhida.

### **7.1. Limitações da pesquisa e sugestões para trabalhos futuros**

Esta pesquisa possui limitação pela pesquisadora ser membro da igreja estudada, no âmbito deste sínodo, fazendo com que não houvesse tanta estranheza com o objeto estudado – aspecto valorizado em trabalhos acadêmicos. Mas o que é considerado limitação por um lado, por outro auxilia no desenvolvimento da pesquisa pela aceitação da organização e também mais fácil aproximação dos entrevistados, que pareceram se sentir à vontade durante as reuniões e entrevistas. Além disso, a aproximação da pesquisadora auxilia pelo conhecimento de certos elementos e expressões utilizados nos documentos e nas falas dos entrevistados, facilitando a interpretação dos dados obtidos.

A partir desse estudo, é possível teorizar sobre uma emergente e nova ética do trabalho protestante, uma vez que foram encontrados sentidos do trabalho que divergem dos apontamentos da ética tradicional como teorizada por Weber (2004).

O trabalho não é, generalizando, apenas influência para acumulação de capital e influência ao capitalismo, mas existem aspectos que o perpassam, como os sentidos aqui citados, de identificação, unidade, incentivo, por exemplo.

Da mesma forma, também são verificadas novas lacunas para abordar a compreensão da ética do trabalho em outras religiões e os sentidos do trabalho para voluntários dessas religiões. Assim, este estudo abre caminho também para ampliar a discussão sobre as semelhanças e diferenças ou não da ética do trabalho voluntário entre elas, além de ser possível comparar com o trabalho voluntário em instituições seculares.

A partir do estudo aqui realizado, também é possível se aprofundar em cada um dos sentidos do trabalho encontrados, investigando em outras instâncias da igreja e também em outras funções desempenhadas por voluntários das áreas, que não a de gestão.

Na mesma temática, seria interessante analisar a formalização e os símbolos presentes na organização, bem como o conteúdo de hinos e textos utilizados pela igreja luterana ou mais igrejas. Assim, seria possível delinear, a partir da doutrina e da cultura, tudo o que é passado para os membros sobre concepções de trabalho e também para entender como eles absorvem a necessidade de ser voluntários, de servir, em diferentes religiões. Assim, ter-se-ia a ampliação de como a religião influencia nos sentidos dados ao trabalho – voluntário e até mesmo o remunerado – e como as igrejas ainda possuem grande influência na vida das pessoas e no mundo do trabalho.

Por fim, este estudo também pode servir de base para a própria organização e para estudos acadêmicos aplicados, no passo em que é possível desenvolver uma política e um plano de gestão com pessoas voltado para o desenvolvimento de ações que supram esses sentidos.

## 8. REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, jan./mar. 2007.

ARENDT, R. J. J. Construtivismo ou construcionismo? Contribuições deste debate para a psicologia social. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 8, n. 1, p. 5-13, 2003.

BARDIN, L. Análise dos resultados num teste de associação de palavras: estereótipos e conotações. In: \_\_\_\_\_. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. Segunda parte, Cap. 1, p. 51-57.

BAVARESCO, R. S. M. O voluntário e sua condição de sujeito. In: SILVA, J. O. (org.). **Novo voluntariado social: teoria e ação**. Porto Alegre: Dacasa, 2004, p. 29-42.

BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**. São Paulo: Idéias & Letras, 2007.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **Construção social da realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. Petrópolis: Vozes, 1974.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **Modernidade, Pluralismo e Crise de Sentido**. Petrópolis: Vozes, 2004.

BLASS, L. M. S. Trabalho e suas metamorfoses contemporâneas à luz do pensamento social clássico. **Ponto-e-Vírgula** – Revista de Ciências Sociais, São Paulo, n. 1, p. 25-37, 2007.

BRAKEMEIER, G. Bloco 4: Liberdade e compromisso: fundamentos da ética. In: \_\_\_\_\_. **Confessionalidade luterana**: manual de estudo. São Leopoldo: Sinodal/EST, 2010.

\_\_\_\_\_. Um Novo Modo de Ser IECLB? Ensaio de Eclesiologia Contemporânea. **Estudos Teológicos**, São Paulo, vol. 34, n. 1, 1994.

BRASIL. **Lei nº 9.608**, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, 18 de fevereiro de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 22 maio 2014.

CALDANA, A. C. F.; FIGUEIREDO, M. A. C. O Voluntariado em Questão: A Subjetividade Permitida. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 28, n.3, p. 466-479, 2008.

CALDANA, A. C. F.; SOUZA, L. B; CAMILOTO, C. M. Sentidos das ações voluntárias: desafios e limites para a organização do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 1, p. 170-177, 2012.

CARVALHO, M. R. O.; FISCHER, T. M. D. ARS Antiqua: Mosteiro de São Bento, o eterno no tempo. **RAE**, vol. 46, nº 1, jan/mar 2006.

CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J.; CUNHA, A. S. R.; NASCIMENTO, M. A. A. Comportamento Organizacional no Trabalho Voluntário: Motivos, Perfis e Correlações na Pastoral da Criança. **Estudos do CEPE**, Santa Cruz do Sul, n. 31, jan./jun. 2010.

COMPARATO, F. K. A Reforma Protestante. In: \_\_\_\_\_. **Ética**: direito, moral e religião no mundo moderno. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

CONSTITUIÇÃO DA IGREJA. In: **Boletim Informativo 206**, Porto Alegre, 21 jul. 2011.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, vol. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

COUTINHO, M. C.; BORGES, R. C.; GRAF, L. P.; SILVA, A. S. "Todo dia uma casa diferente": trajetórias, sentidos e cotidianos laborais de diaristas. **Universitas Psychologica**, v. 12, n. 4, oct. 2013.

COUTINHO, M. C.; DAL MAGRO, M. P.; BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Revista de Psicologia: Teoria e Prática (Online)**, v. 13, p. 154-167, 2011.

COUTINHO, M. C.; GOMES, J. S. Sentidos do trabalho: reflexões a partir de uma oficina vivencial com jovens. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 1, p. 1-13, 2006.

DAL MAGRO, M. L. P.; COUTINHO, M. C. Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em "empreendimentos solidários". **Psicol. estud.** [online], vol.13, n.4, p. 703-711, 2008.

DIAS, R. A. M.; PALASSI, M. P. Produção Científica Sobre o Voluntariado: uma Análise a Partir dos Artigos Publicados nos Principais Eventos e Revistas Nacionais de Administração. **VI Conferencia Regional de ISTR para América Latina y El Caribe**. 8 al 11 noviembre de 2007, Salvador de Bahía, Brasil. Organizan: ISTR y CIAGS/UFBA.

DOCUMENTO CORPORATIVO. **Relatório 2010-2012**. Dados Estatística, ano-base 2008. Vol I: Conselho da Igreja, Presidência, Secretaria Geral. Porto Alegre, 2012a.

\_\_\_\_\_. **Relatório 2010-2012**. Dados Estatística, ano-base 2008. Vol II: Relatório dos sínodos e de organizações e setores confessionalmente identificados que atuam no âmbito da IECLB. Porto Alegre, 2012b.

DOURADO, D. P.; HOLANDA, L. A.; SILVA, M. M. M.; BISPO, D. A. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos Ebape.br**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, artigo 10, jun. 2009.

DREHER, M. N. Teologia e ética de Martim Lutero. In: \_\_\_\_\_. **História do Povo Luterano**. São Leopoldo: Sinodal, 2005. p. 35-47.

DUBAR, C. (2006). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 62.

FLICK, U. Observação, etnografia e métodos para dados visuais. In: \_\_\_\_\_. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2004. Cap. 3, p.147-178.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002. Cap. 3, p. 64-89.

GERGEN, K. J. O movimento do construcionismo social na psicologia moderna. **Revista Internacional Interdisciplinar INTERthesis**, Florianópolis, v.6, n.1, p. 299-325, jan./jul. 2009.

GODOI, C. K.; PICCOLI, P. Motivação para o trabalho voluntário contínuo: uma pesquisa etnográfica em uma organização espírita. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v.19, n. 62, p. 399-415, jul./set. 2012.



- GONÇALVES, J. C. S.; SERRA, A. R. C.; COSTA, C. E. S. A empresarização do sagrado: um estudo sobre a estruturação de igrejas protestantes brasileiras. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)**, Paraná, v. 6, n. 2, nov. 2007.
- GOULART, P. M. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, vol. 12, n. 1, p. 47-55, 2009.
- GRAF, L. P.; COUTINHO, M. C. Desvelando sentidos no trabalho de mulheres na produção avícola. **Aletheia**, Canoas, n. 35-36, p. 95-108, maio/dez. 2011.
- GRAF, L. P.; DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho para mulheres em contextos urbano e rural. **Anais do Fazendo Gênero 9 - Diásporas, Diversidades, Deslocamentos**, Florianópolis, p. 1-9, 2010.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, vol. 60, n. 2, p.159-170, Apr. 1975.
- HILL, J. P.; DULK, K. R. Religion, Volunteering, and Educational Setting: The Effect of Youth Schooling Type on Civic Engagement. **Journal for the Scientific Study of Religion**, n. 52, v. 1, 2013, p. 179–197.
- IBGE. **Censo Demográfico 2010**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, p. 1-215, 2012.
- IECLB. **Nossa fé – Nossa vida**: Guia da vida comunitária na IECLB. São Leopoldo: Sinodal, 2002. 8. ed.
- JAUSSI, K. S. Attitudinal commitment: a three-dimensional construct. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 80, n. 1, p. 51-61, 2007.
- LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. **RAM – Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, vol. 14, n. 2, mar./abr. 2013.
- LIMBERGER, A. M. **Sentidos da experiência do trabalho voluntário em uma instituição religiosa**. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica. São Paulo: 2011. 82 f.

LIPSET, S. M. The work ethic – then and now. **Public Interest**, n. 98, p. 61-69, Winter 1990.

LUTERO, M. **Da Liberdade Cristã**. São Leopoldo: Sinodal, 1983. 4. ed.

\_\_\_\_\_. **Economia e ética**: comércio e usura – 1ª parte. São Leopoldo: Sinodal; Porto Alegre: Concórdia, 2001. Coleção Lutero para hoje.

\_\_\_\_\_. **Ética cristã**. São Leopoldo: Sinodal, 1999. Coleção Lutero para hoje.

MACIEL, C. O.; CAMARGO, C. Comprometimento, Satisfação e Cooperação no Trabalho: Evidências da Primazia dos Aspectos Morais e das Normas de Reciprocidade Sobre o Comportamento. **RAC**, Curitiba, v. 15, n. 4, p. 433-453, maio/jun. 2011.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, São Paulo, n. 19, ed. especial, p. 47-56, 2007.

NERI, M. C.; MELO, L. C. C. Novo Mapa das Religiões. **Horizonte**, Belo Horizonte, v. 9, n. 23, p. 637-673, out./dez. 2011.

OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da sociologia? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 10, jun. 1989.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. S.; SCHWEIG, C. Buscando o sentido do trabalho. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. **Anais...** Porto Alegre: Anpad, 2004.

PAIXÃO, M. E. L. A ação voluntária e identidade – o caso das mulheres luteranas. In: SILVA, J. O. (org.). **Novo voluntariado social**: teoria e ação. Porto Alegre: Dacasa, 2004, p. 79-111.

PENNER, L. A. Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. **Journal of Social Issues**, vol. 58, n. 3, p. 447-467, 2002.

PIERUCCI, A. F. De olho na modernidade religiosa. **Tempo Social**: Revista de Sociologia da USP, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 9-17, 2008.

RASERA, E. F.; JAPUR, M. Os sentidos da construção social: o convite construcionista para a psicologia. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 15, n. 30, p. 21-29, 2005.

REGIMENTO INTERNO DO SÍNODO. Vitória, 1998.

REGIMENTO INTERNO. In: **Boletim Informativo 164**, Porto Alegre, 31 out. 1998.

ROCHA, D.; ZORZIN, P. L. G. Os evangélicos em números: algumas observações sobre o que revelou (e o que não revelou) o estudo Novo Mapa das Religiões sobre o “agregado evangélico brasileiro”. **Anais dos Simpósios da ABHR**, São Luís, vol. 13, 2012.

ROSA, A. R.; TURETA, C.; BRITO, M. J. de. Práticas discursivas e produção de sentidos nos estudos organizacionais: a contribuição do construcionismo social. **Contextus** – Revista Contemporânea de Economia e Gestão, Fortaleza, vol. 4, n. 1, p. 41-52, jan./jun. 2006.

SILVA, A. F. Dádiva e Voluntariado: considerações sobre dar e receber. **Ciência Atual**, Rio de Janeiro, vol. 1, n. 2, 2013, p. 2-17.

SILVA, J. O. Voluntariado: uma ação política de novo tipo? In: SILVA, J. O. (org.). **Novo voluntariado social: teoria e ação**. Porto Alegre: Dacasa, 2004a, p. 9-28.

\_\_\_\_\_. Voluntário: quem é, por que é e por que deixa de ser. In: SILVA, J. O. (org.). **Novo voluntariado social: teoria e ação**. Porto Alegre: Dacasa, 2004b, p. 113-135.

SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. Trabalho voluntário: motivos para sua realização. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 14, n. 33, p. 93-102, ago. 2012.

SPINK, M. J. P.; LIMA, H. Rigor e visibilidade: A explicitação dos passos da interpretação. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

SPINK, M. J. P.; MENEGON, V. M. A pesquisa como prática discursiva: superando os horrores metodológicos. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

STEIL, C. A. Pluralismo, modernidade e tradição: transformações do campo religioso. **Ciências Sociais e Religião**, Porto Alegre, ano 3, n. 3, p. 115-129, oct. 2001.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 19, Edição Especial, p. 38-46, 2007.

VOIGT, E. [Org.]. **Guia para o presbitério**: manual de estudos. São Leopoldo: Sinodal; Porto Alegre: IECLB, 2010.

WEBER, M. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. Edição de Antônio Flávio Pierucci, 7ª reimpressão. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista

Data:

Tempo de duração da entrevista:

#### 1. Identificação

- a. Nome:
- b. Idade:
- c. Escolaridade:
- d. Remuneração mensal:
- e. Estado Civil:
- f. Filhos: ( ) Não tem. ( ) Tem. Quantos: \_\_\_\_\_
- g. Cargo na diretoria:
- h. Profissão:

#### 2. Família de origem

- a. Constituição da Família.
- b. Descendência (tradição pomerana?)
- c. Quantos membros na família de origem? Quantos irmãos?
- d. Origem rural ou urbana?
- e. Trajetória de moradia.

#### 3. Trabalho e Emprego

- a. Trajetória de estudo e também da profissão.
- b. Associe até cinco palavras com o termo emprego. Comente sobre isso – o que isso significa?
- c. Associe até cinco palavras com o termo trabalho. Comente sobre isso – o que isso significa?

#### 4. Igreja

- a. O que significa ser luterano pra você?
- b. Envolvimento e participação da família na Igreja.
- c. Inserção e trajetória na igreja como membro.
- d. Trajetória do trabalho na igreja (quando começou e cargos que assumiu).
- e. Como chegou à diretoria do Sínodo?
- f. Associe até cinco palavras com a expressão trabalho na igreja. Comente sobre isso – o que isso significa?
- g. (quando leigo) A sua profissão auxilia no desempenho do seu trabalho na igreja? De que forma?
- h. (quando não for leigo) Entrada na Teologia e na profissão pastor.
- i. Você conhecia antes a estrutura e o trabalho na igreja?

#### 5. Cotidiano de trabalho na diretoria

- a. Atuação e rotina do trabalho.
- b. Conte um pouco sobre as reuniões e o trabalho em conjunto com a diretoria.
- c. (no caso de quem aparece pouco) Durante a observação das reuniões, percebi que em algumas você não pode participar. Fale um pouco sobre isso.
- d. (no caso de quem sempre está presente) Durante a observação das reuniões, percebi que alguns membros da diretoria faltam ou se atrasam com uma certa frequência. O que você pensa sobre isso?
- e. Relacionamento com os colegas de diretoria.
- f. Como lida com resolução de conflitos – com a diretoria e com membros do Sínodo, de forma geral.
- g. Visibilidade com o cargo – como as pessoas te enxergam, tanto dentro quanto fora da igreja.
- h. Mudanças na vida depois que começou a atuar na diretoria.
- i. Retornos percebidos.
- j. O que mais gosta do trabalho na igreja?
- k. O que não gosta – o que te desanima a trabalhar?
- l. Por que você trabalha na Igreja?
- m. Até que ponto outras correntes teológicas dentro da Igreja atrapalham/incomodam o desenvolvimento do trabalho?
- n. Exerce outro trabalho voluntário?

#### 6. Projetos futuros

- a. Projetos na vida religiosa – atividades que ainda pretende realizar.
- b. O que espera de seu futuro profissional?

#### Fechamento da Entrevista

- Você gostaria de comentar algo mais sobre esses assuntos?
- Agradecer a participação e questionar a possibilidade de entrar em contato com o entrevistado se surgir necessidade de mais informações e sobre interesse em receber os resultados da pesquisa.

## **APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Universidade Federal do Espírito Santo – Ufes  
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas – CCJE  
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGAdm  
Mestrado em Administração

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**Tema de Pesquisa:** Sentidos do trabalho voluntário em uma instituição religiosa luterana

**Pesquisadora/Mestranda:** Pietra Borchardt

**Contato da pesquisadora:** pietraborchardt@gmail.com

**Professora orientadora da pesquisa:** Dra. Mônica de Fatima Bianco  
(PPGAdm/Ufes)

**Contato da pesquisadora orientadora:** mofbianco@gmail.com

**Contato do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UFES – Goiabeiras:** 27 4009-7840

O(a) Sr(a). está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa que busca compreender os sentidos do trabalho voluntário a partir da análise do trabalho em uma instituição religiosa luterana. A pesquisa será realizada por Pietra Borchardt, aluna do Mestrado em Administração da Ufes.

Ao participar deste estudo o(a) Sr(a). permitirá que a pesquisadora utilize suas respostas para fins de divulgação científica. Na análise e apresentação dos dados não haverá identificação do nome do respondente, que será apagado se mencionado durante a entrevista, para garantir o anonimato do respondente e sua segurança em termos legais e de integridade física ou moral. O(a) Sr(a). tem liberdade para pedir mais informações e a se recusar a participar da pesquisa sem qualquer prejuízo para si.

Gostaríamos de gravar a entrevista para que possa ser transcrita posteriormente, mas, se desejar, basta manifestar seu interesse que ela será apenas anotada diretamente em papel. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde.

Ao participar desta pesquisa, o(a) Sr(a). não terá benefícios diretos. Entretanto, esperamos que este estudo revele aspectos que permitam refletir sobre aspectos importantes sobre o trabalho voluntário e seus sentidos em uma instituição religiosa luterana. Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto, CASO ACEITE PARTICIPAR DESSA PESQUISA, por favor, preencha os itens que se seguem:

### **CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, \_\_\_\_\_, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar desta pesquisa.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do entrevistado